سلسلۂ مطبوعات نمبر ۱۴۹

ہمارے مزدور

از

محمد عبدالقادر صاحب بی۔ اے، بی۔ ایس سی (اکنامکس) (لندن)
لکچرار، شعبۂ معاشیات، جامعۂ عثمانیہ

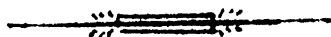
شائع کردہ
انجمن ترقی اُردو (ہند) دہلی
سنہ ۱۹۴۰ء

خانصاحب عبداللطیف نے لطیفی پریس لمیٹڈ دہلی میں چھاپا

اور

منیجر انجمن ترقیٔ اُردو (ہند) نے دہلی سے شائع کیا

انتساب

میں اِن اوراق کو "ہندوستانی کارخانے کے مزدور"
کے نام معنون کرتا ہوں جس کی جد وجہد ہندوستان کے
مستقبل کو درخشاں بنانے میں ممد ومعاون ثابت ہو گی ۔

دیباچہ

"ہمارے مزدور" لکھنے کا مقصد یہ ہے کہ اُردو داں طبقہ کو ہندوستانی کارخانوں کے مزدوروں کے اہم معاشی مسئلوں سے روشناس کرایا جائے۔ انگریزی کتابوں اور سرکاری روئدادوں میں ان کے متعلق کافی مواد موجود ہے لیکن مشکل یہ ہے کہ اُردو داں اصحاب اصلی مآخذ کی زبان سے ناواقف ہونے کی وجہ سے ان علمی ذخیروں سے استفادہ نہیں کرسکتے۔ لہذا میں نے مناسب سمجھا کہ اس تالیف کے ذریعے یہ دقت دور کی جائے۔ اس کتاب میں ہندوستانی کارخانے کے مزدوروں کے جملہ اہم معاشی مسائل سے متعلق نہ صرف معلومات فراہم کیے گئے ہیں بلکہ ان پر تنقیدی نظر بھی ڈالی گئی ہے۔

صوبہ واری خود مختاری کے نفاذ کے بعد ہی مزدوروں کی حالت بہتر بنانے کے لیے متعدد صوبجات ہند وضعِ قوانین پر آمادہ نظر آنے لگے۔ نیز کانگرس کے ایما پر "نیشنل پلاننگ کمیٹی" نے ہندوستان کی آئندہ صنعتی ترقی کی راہ صاف کرنے کے لیے متعدد موضوعات کی جانچ پڑتال کے ساتھ ساتھ مزدوروں کے مسائل کو بھی اپنے دائرۂ تحقیق میں شامل کرلیا ہے۔ توقع ہے کہ اِس تالیف سے قارئین کو ان تمام مباحث و قوانین کے سمجھنے میں مدد ملے گی۔

میں اپنے عنایت فرما ڈاکٹر محمد عثمان خاں صاحب (صدر شعبۂ طب، دارالترجمہ، جامعۂ عثمانیہ) کا بے حد مشکور ہوں کہ انھوں نے اپنی گوناگوں مصروفیات کے باوجود تسوید میں میری مدد فرمائی۔

جامعہ عثمانیہ حیدرآباد دکن
۳ر فروری سنہ ۱۹۴۰ء

محمد عبدالقادر

فہرست مضامین

ہمارے مزدور

مسئلہ کی اہمیت۔

صنعتی نظام کی ترقی کے ساتھ ساتھ کارخانہ کے مزدوروں کے مسئلے بھی اہمیت اختیار کر رہے ہیں - بڑے بڑے صنعتی شہر مثلاً بمبئی، احمد آباد، کلکتہ، جمشید پور، ناگپور، مدراس وغیرہ میں مزدوروں کے معاشی مسئلے پیچیدہ بنتے جا رہے ہیں اور اب وہ دن دور نہیں جبکہ یہاں کے مزدوروں کے مسئلوں کی بھی وہی نوعیت ہو جائے گی جو کہ بالعموم مغربی ملکوں کے مزدوروں کی ہے۔ قدیم نظام کے تحت کارخانہ کے مزدور کا وجود ہی نہ تھا۔ لیکن مشین کی ترویج کی وجہ سے، بالخصوص جنگ عظیم کے بعد، ہندوستان کی معیشت میں بہت ساری تبدیلیاں پیدا ہو گئی ہیں - اس واقعہ کا ثبوت ہمیں کئی طرح پر ملتا ہے۔ صنعتی مزدوروں کی تعداد میں برابر ترقی ہوتی جا رہی ہے۔ سنہ ۱۹۲۲ء میں "انڈیا آفس" کی طرف سے جمعیت اقوام کے نام ایک یادداشت روانہ کی گئی تھی جس میں یہ اندازہ لگایا گیا تھا کہ صنعت و حرفت، معدنیات، حمل و نقل اور گھریلو صنعتوں سے متعلقہ کاروبار میں تقریباً ۲۰۲۱۹۰۰۰ مزدور شامل تھے سنہ ۱۹۳۱ء میں ان کی تعداد تقریباً ۲۶۰۰۰۰۰۰ ہو گئی - ہندوستانی کارخانوں کی روئداد بابت سنہ ۱۹۳۵ء (انڈین فیکٹریز رپورٹ) کے اعتبار سے کارخانوں کی

تعداد ۸۸۳۱ اور مزدوروں کی تعداد کا روزانہ اوسط ۱۶۱۰۹۲ رہا۔ مزدوروں کی بڑھتی ہوئی تعداد نے اس طبقہ میں بیداری پیدا کردی ہے۔ اس سے ہمیں انکار نہیں کہ یہ بیداری جنگ سے پہلے بھی تھی۔ لیکن مزدوروں کی تحریک کچھ زیادہ منظم نہ تھی۔ آج کل مزدوروں کو اس امر کا بڑھتا ہوا احساس ہونے لگا ہے کہ اب آجروں کو ان سے کچھ زیادہ ہمدردی نہیں ہے، ان کی اُجرتیں قلیل اور معیار زندگی پست ہے، اور یہ کہ انفرادی شکایتیں کچھ زیادہ موثر ثابت نہیں ہوتیں اِن ہی احساسات نے مزدوروں کی توجہ اجتماعی قوت کے فوائد اور اپنی مقصد برآری کے لیے سبھاؤں کے قیام کی طرف مبذول کرادی ہے۔ نہ صرف یہی بلکہ ان مسئلوں کی اہمیت کے پیش نظر سنہ ۱۹۳۰ء میں حکومت کی طرف سے "وہائٹلے کمیشن" کا تقرر بھی عمل میں آیا۔ نیز بین الاقوامی مزدور کانفرنس (انٹرنیشنل لیبر کانفرنس) میں ان کی نمائندگی بھی ہوتی رہی ہے۔

کارخانہ کے مزدوروں کی خصوصیتیں

ہندوستانی کارخانوں کے مزدوروں کی ایک اہم خصوصیت یہ ہے کہ یہ کارخانہ کی ملازمت پر بہت کم مستقل طور پر برقرار رہتے ہیں صنعتی مرکزوں میں ان کی سکونت محض عارضی اور ان کی حیثیت ہنگامی مزدوروں کی ہوتی ہے۔ لیکن اس بنا پر یہ کہنا غلط ہے کہ کارخانہ میں کام کرنے والے تمام زراعت پیشہ ہوتے ہیں۔ البتہ ان میں کے اکثر دیہات کے رہنے والے ہوتے ہیں اور اس لیے یہ اپنے دیہی تعلقات اور مقامی روایات قائم رکھتے ہیں۔ اور ساری دلچسپیاں اپنے دیہی وطن سے وابستہ رکھتے ہیں۔ بہت سے مزدور تو اپنے خاندان کو دیہات میں چھوڑ آتے ہیں

اور وقتاً فوقتاً اپنے گانو کو جاتے رہتے ہیں اور اپنا روپیہ دیہات بھیجتے رہتے ہیں - حالات کے سنبھالنے یا اپنے مقاصد کو حاصل کر لینے کے بعد یہ اپنے دیہی وطن کو واپس ہو جاتے ہیں - علاوہ ازیں کارخانوں میں زندگی کے حالات بالعموم کچھ ایسے ناخوشگوار ہوتے ہیں کہ مزدور ہمیشہ اپنے دیہی وطن کو جانے کے موقع کی تلاش میں رہتے ہیں - ہندوستانی کارخانوں کے مزدوروں اور انگریز ملازموں میں ایک گونہ مشابہت پائی جاتی ہے کیونکہ آخرالذکر بھی ہمیشہ اپنے تعلقات اور دلچسپیاں اپنے وطن سے وابستہ رکھتے ہیں۔ ایسے مزدور جن کا تعلق کہ دیہات سے بالکل نہ ہو تعداد میں بہت ہی کم ہیں - چنانچہ ایک تخمینہ کی رو سے احمد آباد کے کل مزدوروں کا کوئی صرف ۲۰ فی صد حصہ ایسا ہے جو کہ مستقل طور پر احمد آباد میں رہا کرتا ہے - بنگال کے جوٹ کے اور بمبئی کے سوت کے کارخانوں کے مزدور سال دو سال میں دیہات جاتے رہتے ہیں اور وہاں جانے کے بعد یا تو بیکار رہتے ہیں یا اپنے خاندان کے افراد کو زراعت میں مدد دیتے ہیں - کارخانوں کے ناخوش گوار ماحول سے نکل کر جب یہ اپنے دیہات جاتے ہیں تو اپنی صحت اچھی کر لیتے ہیں - نیز مصیبت کے زمانہ مثلاً ہڑتالوں کے دوران میں یا اپنے بڑھاپے میں ان کا دیہی وطن ایک پناہ گاہ کا کام دیتا ہے۔

مزدوروں کے ترکِ وطن کے اسباب

ہندوستانی مزدور مجبوری کی حالت میں اپنا وطن چھوڑتے ہیں۔ ذرائع معاش کی کمی انھیں وطن ترک کرنے پر مجبور کرتی ہے - بات یہ ہے کہ ضرورت سے زاید افراد کاشتکاری میں لگے ہوئے ہیں اور زمین مزید ہجوم

برداشت نہیں کرسکتی۔ بعض موقعوں پر زرعی کساد بازاری بھی انھیں مجبور کردیتی ہے، نیز دیہات کا وہ طبقہ جو کہ اپنی ذاتی زمین نہیں رکھتا بلکہ جس کی محض ایک زرعی مزدور کی حیثیت ہوتی ہے وہ ملازمت کی تلاش میں ایک مقام سے دوسرے مقام کو جاتا رہتا ہے۔

بعض موقعوں پر کسان اور زرعی مزدور دیہی مہاجن کا قرض ادا کرنے کی خاطر کارخانوں کی نوکری یا مزدوری کرلیتا ہے۔

بعض اوقات ضروری زرعی آلات، زمین یا مویشی وغیرہ خریدنے کی غرض سے روپیہ فراہم کرنے کے لیے یہ لوگ کارخانے میں مزدوری کرتے ہیں۔

بعض تو ایسے ہوتے ہیں جو اپنا آبائی پیشہ ترک کرنے اور کارخانے کی ملازمت اختیار کرنے پر اس لیے مجبور ہوجاتے ہیں کہ دیہی دستکاریاں جو کہ ان کی زندگی کا سہارا ہوتی ہیں موجودہ دور میں مشین کی مصنوعات کا مقابلہ نہیں کرسکتیں۔

ذات پات کی تمیز جو دیہات میں بہت شدت کے ساتھ نمایاں ہوتی ہے اس سے بچنے کے لیے بھی دیہات کو ترک کیا جاتا ہے۔ واقعہ یہ ہے کہ کارخانوں میں اس قسم کی پابندیاں نسبتاً کم ہوتی ہیں۔

ترک وطن کے نتائج

مزدوروں کو ایک اجنبی اور نئے ماحول میں رہنا پڑتا ہے جہاں کہ مختلف زبانیں بولنے والے اور مختلف رسم ورواج کے عادی مزدور جمع ہوتے ہیں اس طرح باہمی اشتراک عمل کے موقعے انھیں بہت ہی کم حاصل ہوتے ہیں اور مزدوروں کی زندگی انفرادی رہ جاتی ہے۔ مقام کی تبدیلی اور علاقوں کی

گنجانی کی وجہ سے ان کی صحت پر مضر اثر پڑتا ہے۔ چونکہ منظم اوقات کار اور ضوابط و قواعد کے یہ عادی نہیں ہوتے لہذا انھیں نئے طریقوں اور نئے ماحول سے نفسیاتی تطبیق پیدا کر لینے میں خاص مشکلوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ مزدور ہمیشہ اپنا کارخانہ چھوڑتا رہتا ہے اور آجر نئے مزدوروں کو لینے پر مجبور ہوتا ہے۔ اس کا نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ مجموعی پیداوار پر اس کا برا اثر پڑتا ہے علاوہ ازیں آجر اور مزدور کے درمیان خوش گوار تعلقات قائم ہونے کے امکان بھی بہت کم ہو جاتے ہیں۔

اب سوال یہ پیدا ہوتا ہے کہ آیا یہ مناسب ہے کہ ان مزدوروں کے تعلقات جو دیہات سے ہوتے ہیں انھیں یک لخت منقطع ہو جانا چاہیے۔ مزدور کمیشن کی رائے ہے کہ ان تعلقات کو بحال رکھا جائے لیکن ان کی حیثیت منظم اور باقاعدہ ہو، یعنی یہ کہ مزدور ہمیشہ یا جب جی میں آئے نہ جائیں بلکہ مقررہ وقفوں سے اور آجروں کی اجازت کے ساتھ جاتے رہیں۔ دیہات سے واپس ہونے کے بعد مزدور ایک کارخانہ سے دوسرے کارخانہ کو جو مارے مارے پھرتے ہیں اس کی بجائے بہتر صورت یہ ہوگی کہ آجر اپنے مزدوروں کو وقتاً فوقتاً رخصت دیا کریں اور انھیں یہ یقین دلایا جائے کہ واپسی کے بعد دوبارہ انھیں کام پر رکھ لیا جائے گا۔ ملازمت کی ایک مقررہ مدت کے بعد جو مزدور کہ رخصت پر جائیں انھیں رخصتی بھتہ بھی دیا جائے۔ اس طریقہ کو اختیار کرنے سے مزدوروں کی ہنگامی حیثیت بڑی حد تک جاتی رہے گی۔

مزدوروں کی قلّت۔

مزدوروں کی قلّت کی شکایت ایک عرصہ سے رہی ہے۔ آجر یہ محسوس کرتے ہیں کہ سال بھر کے لیے کام کرنے والے مزدوروں کا ملنا دشوار ہے اور خاص خاص موسموں مثلاً فصل کے کاٹنے کے زمانہ میں مزدوروں کی قلت شدت کے ساتھ

محسوس ہوتی ہے۔ چند کاروبار ایسے ہیں جہاں کہ ہمیشہ مزدوروں کی قلت محسوس ہوتی ہے۔ مثلاً آسام کے چائے کے باغات میں تو یہ شکایت عام ہے۔ لیکن کچھ عرصہ سے حالات میں تبدیلی ہوگئی ہے اور کافی تعداد میں مزدور ملنے لگے ہیں۔

قلّت کے اسباب - ہندوستان کی صنعتی ترقی کی وجہ سے آجروں کی ضروریات میں برابر اضافہ ہوتا رہا ہے لیکن صنعتی کارخانوں، کانوں اور ریلوں پر کام کرنے والوں کی تعداد سنہ ۱۹۲۹ء میں کوئی ۲۵ لاکھ رہی - بالفاظ دیگر صنعتی آبادی کی شرح ترقی اور بڑھتی ہوئی ضروریات میں مناسبت نہ رہی۔ علاوہ ازیں سنہ ۱۹۱۸ء کے انفلوئنزا بخار نے بھی صنعتی آبادی میں خاص کمی کردی۔

اُجرتوں اور معیارِ زندگی میں تناسب نہیں ہے۔ معیارِ زندگی کی بلندی اور قیمتوں میں اضافہ کے ساتھ اُجرتوں میں اضافہ نہیں ہوتا گو کہ متحدہ مطالبوں اور پیہم ہڑتالوں کے بعد اُجرتوں میں قلیل سا اضافہ کیا جاتا ہے۔

مستقل طور پر کارخانوں کی ملازمت اختیار کرنے والے مزدوروں کی تعداد بہت کم ہے۔ بہت سے مزدور کارخانوں کی ملازمت نہایت مجبوری کے تحت کرتے ہیں۔ اس کے برعکس انگلستان میں صنعتی مزدوروں کی کثیر تعداد ہے جو کہ اپنے دیہی وطن کو واپس نہیں جاتے۔

صنعتی و حرفتی تعلیم کے ناقص انتظام کی وجہ سے بامہارت مزدوروں کی موجودہ تعداد ضروریات کے لحاظ سے کافی ثابت نہیں ہوتی۔ یورپ اور امریکہ میں مزدوروں کے لیے "ادارہ جات فراہمی روزگار" ہوتے ہیں۔ ہندوستان میں نہ تو ایسا کوئی طریقہ ہے اور نہ آجروں کے لیے صنعتی مزدوروں کو حاصل کرنے کے لیے باقاعدہ ایجنسیاں ہیں لہذا بسا اوقات مزدور ایسے مقاموں سے ناواقف ہوتے ہیں جہاں کہ انھیں ملازمت مل سکے اور آجر بھی اس سے

بے خبر رہتے ہیں کہ مزدوروں کو کہاں سے حاصل کیا جائے۔

نقل و حمل کی دشواریوں کی وجہ سے بھی مزدوروں کی نقل پذیری میں دقتیں پیش آتی ہیں۔

صنعتی مرکزوں کے حالات بھی کچھ ایسے حوصلہ افزا نہیں ہوتے جو مزدوروں کو اپنی طرف کھینچیں۔ طویل اوقاتِ کار، ہوا، روشنی، آب رسانی اور سکونت کا نامعقول انتظام، یہ سب امور حوصلہ شکن ثابت ہو رہے ہیں گو آج کل ان دقتوں کو دور کرنے کی کوششیں ایک حد تک جاری ہیں۔

ہندوستان کے باہر دیگر مقاموں مثلاً سیلون، ملایا، افریقہ وغیرہ میں مزدوروں کی خاصی تعداد جاتی ہی اور اس طرح بھی مقامی ضروریات کی تکمیل کے لیے دقت محسوس ہونے لگتی ہی۔

مزدوروں کی بھرتی۔

مزدوروں کی بھرتی کا کام ہنوز آجروں کے کارندوں کے تفویض ہی۔ کلکتہ کے کارخانوں میں مزدور فراہم کرنے والے درمیانی اشخاص کو "سردار" اور بمبئی کے کارخانوں میں ایسے لوگوں کو "مقدم"، "مستری"، "جابر"، "فورمین" وغیرہ کے ناموں سے یاد کیا جاتا ہی۔ یہ لوگ کارخانوں کے ہی ملازم ہوتے ہیں لیکن اپنی خدمتوں کے علاوہ مزدوروں کی فراہمی کا کام بھی انجام دیتے ہیں۔ مزدوروں سے یہ کافی واقف ہوتے ہیں، وقتاً فوقتاً دیہات کے دورے کرتے رہتے ہیں، ترغیب و تحریص سے مزدوروں کو صنعتی کارخانوں کی ملازمت پر آمادہ کرتے ہیں اور مزدور نہ صرف حصول ملازمت کے لیے بلکہ اپنی نئی جائداد برقرار رکھنے کے لیے ان کارندوں کو رشوت ادا کرتے ہیں جو کہ "معمول" یا "دستوری" کے نام سے مشہور ہی۔

مزدور کمیشن نے یہ سفارش کی ہے کہ "جابرس" کے ان اختیارات کو چھین لیا جائے اور یہ کام افسرانِ مزدوران "لیبر آفیسرز" کے سپرد کردیا جائے۔ بعض کارخانوں میں جہاں کہ یہ طریقہ برتا گیا نہایت ہی کامیاب ثابت ہوا ہے۔ برماشل کمپنی نے افسرانِ بہبود مزدوران (لیبر ویلفیر آفیسرز) کا تقرر کیا ہے اور مزدوروں کی فراہمی کے علاوہ ان کی فلاح و بہبودی کا کام بھی ان افسروں کے تفویض کیا گیا ہے۔ البتہ اگر کارخانے "لیبر آفیسرز" مقرر کرنے کی استعداد نہ رکھتے ہوں تو اس کام کو اپنے منتظمین کے سپرد کردیں۔

مزدور عورتوں کی بھرتی "نایکن" کے ذریعہ ہوتی ہے۔ اس طریقہ میں بھی مذکورہ بالا برائیاں پائی جاتی ہیں۔ لہٰذا یہ کام ایک ایسی تعلیم یافتہ عورت کے سپرد کیا جائے جو کہ "لیبر آفیسر" کے مددگار کی حیثیت رکھتی ہو۔

مزدوروں کی فراہمی کے سلسلے میں یہاں یہ ذکر کردینا ضروری ہے کہ بمبئی کے کارخانوں کے مزدور شہر بمبئی کے باہر سے لیے جاتے ہیں۔ لیکن یہ صوبہ بمبئی اور بالخصوص علاقہ کوکن ضلع رتناگری اور علاقہ دکن سے ہی متعلق ہوتے ہیں۔ البتہ کچھ مزدور صوبجات متحدہ، پنجاب، اور مدراس جیسے دور دراز علاقوں کے بھی ہوتے ہیں۔ کلکتہ کے مزدور زیادہ تر دوسرے صوبوں مثلاً بہار، اوڑیسہ، یوپی، اضلاعِ شمالیِ سرکار (صوبہ مدراس) کے باشندے ہوتے ہیں۔ کانپور کے مزدور بالعموم مضافات کے دیہی علاقوں سے لیے جاتے ہیں۔ مدراس کے کارخانوں کے مزدور بالعموم اسی صوبہ کے ہوتے ہیں۔ یہاں دوسرے صوبوں سے مزدوروں کا لیا جانا تو درکنار مدراس کے مزدوروں کی رسائی صوبجات ہند، برما، سیلون، ملایا، اور جنوبی افریقہ جیسے دور دراز علاقوں تک ہوتی ہے۔

صنعتی بیروزگاری۔

مغربی ممالک میں صنعتی بے روزگاری نے بہت ہی اہمیت اختیار کرلی ہے۔ لیکن ہندوستان میں اس کی ابھی وہ حیثیت نہیں ہے کیونکہ یہاں صنعتی ترقی ہنوز ابتدائی منزلوں میں ہے۔ ہندوستان میں اس وقت تک صرف زرعی اور تعلیم یافتہ طبقہ کی بیروزگاری کا مسئلہ پیش پیش ہے۔ لیکن وہ دن دور نہیں جبکہ یہاں صنعتی ترقی کے ساتھ ساتھ صنعتی بے روزگاری کا مسئلہ اسی قدر اہم بن جائے گا۔ آج کل تو حال یہ ہے کہ صنعتی مزدوروں کی قلت کی شکایت کی جاتی ہے لیکن مستقبل میں یہ قرین قیاس ہے کہ مزدوروں کی بہتات کی شکایت کی جائے گی اور ہندوستان کو ان تمام مشکلات سے دوچار ہونا پڑے گا جوکہ آج مغربی ممالک میں پائی جاتی ہیں۔

اس سوال کا حل کہ ہندوستان میں صنعتی بیروزگاری کا مسئلہ کس حد تک موجود ہے، اعداد شمار کی عدم موجودگی میں مشکل بن جاتا ہے۔ لیکن چند اہم صنعتوں کے اعداد شمار کا فرداً فرداً امتحان کرنے سے ہمیں اپنی تحقیق میں تھوڑی سی بہت مدد ملتی ہے۔ کارخانہ کی مصنوعات کو لیجیے۔ یہاں سنہ ۱۹۲۸ - ۳۲ ۱۹ء میں بیروزگاری اور کم روزگاری رہی۔ صوبہ بمبئی کے سوتی کارخانوں کی حد تک یہ کہا جا سکتا ہے کہ یہاں سنہ ۱۹۲۶ء میں تخمیناً ۲۴۲۱۵۱ مزدور ملازم تھے لیکن سنہ ۱۹۳۳ء میں ان کی تعداد گھٹ کر ۲۳۳۳۰۱ ہوگئی۔ آج کل حالات کچھ سنبھل گئے ہیں۔ اور ۱۹۳۶ء میں ان کارخانوں میں تخمیناً ۲۶۶۰۶۲ مزدور کام کر رہے تھے۔ ریلوں میں سنہ ۱۹۲۹ء میں کام کرنے والوں کی تعداد کا مقابلہ سنہ ۱۹۳۴ء کی تعداد سے کرنے سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ ان میں اندازاً ۱۳ فی صد تخفیف ہوگئی تھی۔ گودی کے مزدوروں کے لیے تو کم روزگاری کا مسئلہ بہت ہی اہمیت رکھتا ہے۔ کراچی کے

مزدوروں کے متعلق مزدور کمیشن کے روبرو یہ بیان دیا گیا کہ انھیں مہینہ میں زیادہ سے زیادہ دس بارہ دن کا کام ملا کرتا تھا - الحاصل مذکورۂ بالا اعداد شمار سے ہمیں صنعتی بے روزگاری کا تھوڑا بہت پتہ تو ضرور چلتا ہو لیکن مکمل اعداد شمار کی عدم موجودگی میں صحیح اندازے قایم نہیں کیے جا سکتے -

مغرب کے متعلق تو یہ کہا جا سکتا ہو کہ وہاں بے روزگاری کا ایک اہم سبب افراطِ پیدائش اور قوتِ خرید میں کمی کا ہونا ہو لیکن یہ ہندوستان کے متعلق صحیح نہیں ہو کیونکہ یہاں کا حال دوسرا ہو - یہاں جو اشیا پیدا کی جاری ہیں وہ مقامی ضروریات کے لیے بھی کافی نہیں ہوتیں اور بہت سا مال درآمد کرنا پڑتا ہو - ایسی صورت میں دیکھنا یہ ہو کہ ہندوستانی صنعتی بیروزگاری کو کن اسباب کا نتیجہ قرار دیا جا سکتا ہو - ذیل میں مختصراً چند اسباب کو درج کیا جاتا ہو -

۱ - زراعت کی موسمی حیثیت کی وجہ سے مزدور بکثرت تلاشِ معاش میں پریشان رہتے ہیں -

۲ - بعض موقعوں پر کساد بازاری کی وجہ سے آجروں کو اپنی مجموعی پیداوار میں تخفیف کرنے کی غرض سے مزدوروں کی تعداد میں کمی کرنی پڑتی ہو -

۳ - بعض موقعوں پر مزدوروں کی تعداد میں تو کمی نہیں کی جاتی لیکن اوقات کار میں نمایاں کمی کے ساتھ اسی مناسبت سے اجرتوں میں تخفیف کردی جاتی ہو - بعض صورتوں میں کچھ دن کے لیے کارخانوں کو بھی بند کرنا پڑتا ہو - اس کا نتیجہ بے روزگاری تو نہیں لیکن کم روزگاری ضرور ہوتا ہو - چنانچہ جوٹ کی صنعت میں ایسا ہی ہوتا ہو - فی ہفتہ ۴۵ گھنٹوں

کے حساب سے کام ہوتا ہے اور سال میں ایک ماہ کے لیے کارخانے بند رکھنے کی سفارش کی گئی ہے۔

۴ - آجروں کی کوشش یہ ہونے لگی ہے کہ مزدوروں کی تعداد گھٹا کر ان کی کارکردگی میں اضافہ کیا جائے۔ یہ خیال ہونے لگا ہے کہ کچھ تو مشینری کی ترویج سے اور کچھ مزدوروں کی تعداد گھٹا کر کارکردگی کو بڑھایا جا سکتا ہے۔ چنانچہ اس خیال کے تحت شہر بمبئی میں سوتی کارخانوں کے مزدوروں کی تعداد میں کمی کی گئی ہے۔ سنہ ۱۹۲۴ میں ان کارخانوں میں ۱۴۸۴۷۴ مزدور تھے۔ سنہ ۱۹۲۹ میں ۱۱۸۳۶۸ ہو گئے۔ اس خیال کے تحت ریلوے کے کارخانوں میں بھی مزدوروں کی تعداد گھٹائی جانے لگی۔ چنانچہ سنہ ۱۹۲۴ میں مزدوروں کا روزانہ اوسط ۱۳۸۰۷۰ تھا۔ لیکن یہ اوسط ۱۹۲۹ میں ۱۲۵۹۸۲ رہ گیا۔

۵ - نہ صرف زراعت بلکہ خاص خاص صنعتوں مثلاً تعمیراتی کاروبار وغیرہ میں مزدوروں کو سال کے خاص خاص مہینوں میں بیکار رہنا پڑتا ہے۔ گویا بعض صنعتوں میں موسمی بے روزگاری ہوا کرتی ہے۔

اب صنعتی بے روزگاری کو دور کرنے کی چند تدبیریں درج کی جاتی ہیں۔

۱ - ایک بڑے درجے تک زرعی بے روزگاری کو دور کرنے سے صنعتی بے روزگاری بھی دور ہو سکتی ہے۔ مزدوروں کی کثیر تعداد معاش کی تلاش میں شہروں کی طرف رجوع ہوتی ہے اس کا سبب یہ ہے کہ سال کے بڑے حصہ میں انھیں بیکار رہنا پڑتا ہے۔ اب اگر ان کے لیے زراعت کے سائنٹیفک طریقوں، دیہی صنعتوں، یا بہتر آب پاشی کی ترویج سے خود دیہات میں سال بھر کا کام میسر آنے کا انتظام کر دیا جائے تو یہ کارخانوں کی طرف رجوع نہ ہوں گے۔

۲ - محنت کے صرافوں کے قیام سے بھی اس مسئلہ کے حل میں ہمیں مدد مل سکتی ہے۔ بسا اوقات صنعتی مزدور ناواقفیت کی وجہ سے بے روزگار رہتے ہیں - انھیں یہ معلوم نہیں رہتا کہ کن کارخانوں میں مزدوروں کی ضرورت ہے - محنت کے صرافے مزدوروں اور آجروں کے لیے ایک اتّصالی کڑی کا کام دیتے ہیں اور اس طرح ایک درجہ تک صنعتی بے روزگاری کا حل ہو سکتا ہے۔ لیکن یہاں مشکل یہ ہے کہ ہندوستان کے کسی صنعتی مرکز میں ایسے اعداد میسر نہیں جن کی بنا پر ہم یہ کہہ سکیں کہ اتنے مزدور بے روزگار ہیں - اعداد شمار فراہم کرنے کی تدبیریں اختیار کی جائیں اور کارخانہ داروں سے اشتراک عمل پیدا کیا جائے تو ہمیں تھوڑی بہت کامیابی ہو سکتی ہے -

۳ - اور ایک تجویز یہ ہے کہ بیمۂ بے روزگاری کا طریقہ جاری کیا جائے لیکن موجودہ صورت حال کے تحت خرابی یہ ہے کہ مستقل طور پر اور پابندی کے ساتھ کارخانوں میں کام کرنے والوں کی تعداد بہت ہی کم ہوتی ہے۔ لہٰذا مزدور بیمہ کے لیے راضی بھی ہو جائیں تو مشکل یہ ہوتی ہے کہ کن اصولوں پر بیمۂ بے روزگاری قایم کیا جائے لیکن اس کے ہرگز یہ معنی نہیں کہ بیمۂ بے روزگاری کی اسکیم کو بالکل نظر انداز کر دیا جائے - بڑی بڑی منظم صنعتوں مثلاً سوتی، آہنی، یا ریلوے سے متعلقہ صنعتوں میں بیمۂ بے روزگاری جاری کرنے کے متعلق کافی غور خوض کیا جائے - پروفیسر کاردے کی رائے میں "اعانتی سبھا فنڈ" کا طریقہ اختیار کیا جانا چاہیے یعنی مزدور اپنی اپنی سبھاؤں کو چندہ دیتے رہیں اور اس فنڈ میں مزید اضافہ آجروں کی امداد سے ہوتا رہے۔ بے روزگاری کی صورت میں مزدوروں کی امداد اس نو قایم کردہ فنڈ سے کی جائے -

۴ - رفاہی کاموں کے ذریعے مزدوروں کے لیے روزگار فراہم کیا جاسکتا ہے۔ سڑکوں کی تعمیر، ڈرینیج، یا مزدوروں کے گندہ اور گنجان محلوں کی از سر نو تعمیر ہو تو ان تمام کاروباروں میں کافی مزدوروں کی کھپت ہوسکتی ہے

۵ - نئی نئی صنعتوں کے قیام اور ترقی سے بھی ایک بڑی حد تک یہ مسئلہ حل ہوسکتا ہے۔ مثال کے طور پر شکر کی صنعت کو لیجیے - اس کی وجہ سے تقریباً ایک لاکھ مزدوروں کی کھپت ہوئی ہے۔ اسی طرح دیا سلائی کے کارخانوں میں تقریباً ۱۶۰۰۰ مزدور کام کرتے ہیں - گھریلو صنعتوں کی ترقی سے بھی بہت کچھ ہوسکتا ہے۔

اوقاتِ کار۔

سنہ ۱۹۲۲ء میں کارخانوں کے قانون کے تحت مزدوروں کے کام کے اوقات کی صراحت کردی گئی - عورتوں اور مردوں کے لیے فی ہفتہ ۶۰ اور روزانہ ۱۰ گھنٹے اور پندرہ سال سے کم عمر بچوں کے لیے روزانہ ۶ گھنٹے سے زیادہ کام نہیں لیا جاسکتا۔ بڑوں کے لیے ہر چھ گھنٹے بعد اور بچوں کے لیے ہر چار گھنٹے بعد ایک گھنٹہ کا وقفہ ضروری قرار دیا گیا ہے۔ مذکورہ بالا قانون کا نفاذ ایسے کارخانوں کے لیے لازم ٹھیرا جہاں کہ قوت محرکہ کا استعمال ہوتا ہو اور کم از کم ۲۰ مزدور کام کرتے ہوں نیز فنی قابلیت رکھنے والے ناظروں کا تقرر بھی زیادہ تعداد میں ضروری ٹھیرا تاکہ بہتر نگرانی ہو لیکن عملی طور پر یہ دیکھا گیا کہ بڑے بڑے کارخانوں میں تو اس قانون کی پابندی ہوتی رہتی ہے مگر چھوٹے کارخانوں میں اس کی خلاف ورزی ہوتی ہے کیونکہ یہاں ناظروں کی معقول نگرانی نہیں ہوتی۔ مزدور کمیشن کی سفارش کی بنا پر قانون کارخانہ بابتہ سنہ ۱۹۳۴ء منظور ہوا - اس قانون نے ہنگامی (یا موسمی) اور دوامی کارخانوں میں تفریق

پیدا کی - اور اس کی رُو سے ہنگامی یا موسمی کارخانوں کے لیے ہفتہ وار ۶۰ اور روزانہ ۱۱ گھنٹوں کی شرط قرار پائی - دوامی کارخانوں کے لیے ہفتہ وار ۵۴ اور روزانہ ۱۰ گھنٹے لازم ٹھیرے - البتہ بچوں کے لیے دونوں قسم کے کارخانوں میں ۵ گھنٹے سے زاید کام کرنے کی اجازت نہ تھی -

جہاں تک کہ جوٹ کے کارخانوں کا تعلق ہو کام کے اوقات کی تعیین ہندوستانی جوٹ کے کارخانوں کی انجمن ("انڈین جوٹ ملز ایسوسی ایشن") کی طرف سے تجارتی ضروریات کے مدنظر ہوتی ہو - جنگ کے بعد سے عموماً جوٹ کے کارخانوں میں ہفتہ میں ۴ یا ۵ دن کا کام ہوا کرتا ہو اور ایسے کارخانے جہاں کہ یک بدلی طریق رائج ہو اور جو کہ ہفتہ میں ۵ دن کھلے رہتے ہیں وہاں ہفتہ وار ۵۴ گھنٹے کے حساب سے کام ہوتا ہو - ایسے کارخانے جہاں کہ "متعدد بدلی" طریق رائج ہو اور جو کہ ہفتہ میں ۴ دن کا کام کیا کرتے ہیں، وہاں ایک ایسا انتظام ہوتا ہو جس کی رُو سے کوئی شخص ہفتہ بھر میں ۴۴ یا روزانہ اوسطاً ۱۱ گھنٹوں سے زاید کام کرنے نہ پائے - سنہ ۱۹۳۶ء میں ایسے کارخانے جو کہ "انڈین جوٹ ملز ایسوسی ایشن" کے اراکین کی حیثیت رکھتے ہیں، ۵۴ گھنٹوں کے حساب سے اور ایسے کارخانے جو کہ اس انجمن کے رکن نہیں ۳۰، ۷۰ سے لے کر ۴۴ گھنٹے فی ہفتہ کی حد تک کام کرتے پائے گئے -

غیر منظم کارخانوں (یعنی ایسے کارخانے جہاں کہ مشینری کا استعمال نہ ہوتا ہو) کے متعلق ہمیں ٹھیک اعداد شمار میسر نہ ہونے کی وجہ سے معلومات حاصل کرنے میں دشواریاں پیش آئی ہیں - ان کارخانوں کی یہ خصوصیت ہوتی ہو کہ کم عمر بچوں سے بھی طویل اوقات تک کام لیا جاتا ہو -

چنانچہ بیڑی کے کارخانوں میں ۵ سال عمر والے لڑکے ۱۰ یا ۱۲ گھنٹے روزانہ کام کرتے ہیں۔ قالینوں کے کارخانوں میں بھی تقریبًا یہی حال ہے۔

مزدور کمیشن نے یہ سفارش پیش کی ہے کہ ایسے غیر منظم کارخانوں میں بچوں سے ۷ گھنٹوں سے زیادہ کام نہ لیا جائے۔ اس سفارش کو صوبجات متوسط کی حکومت نے اختیار کر لیا ہے اور صوبجات متوسط کے غیر منظم کارخانوں کے قانون بابتہ سنہ ۱۹۳۷ء کی رو سے ایسے غیر منظم کارخانوں میں بڑے ۱۰ سے زاید اور بچے ۷ سے زاید گھنٹے کام نہیں کر سکتے۔

وقفہ ۔ سنہ ۱۹۳۴ء کے قانون کی رو سے بچوں کے لیے وقفہ کی کوئی شرط عاید نہیں کی گئی ہے کیونکہ ان کے لیے کام کے صرف ۵ گھنٹے ہی رکھے گئے ہیں۔ سنہ ۱۹۱۱ء قانون کی رو سے عورتوں اور مردوں کے لیے نصف گھنٹہ کا وقفہ روزانہ قرار دیا گیا۔ سنہ ۱۹۳۴ء کے قانون نے اس چیز کو بحال رکھا ہے۔ اس قانون کی دفعہ ۳۷ کی رُو سے تین صورتیں پیش کی گئی ہیں۔ (۱) مسلسل چھ گھنٹے کے کام کے بعد ایک گھنٹہ کا وقفہ (۲) مسلسل ۵ گھنٹوں کے کام کے بعد نصف گھنٹہ کا وقفہ (ج) ½ ۸ گھنٹوں کا کام ہو تو دو آدھ آدھ گھنٹے کے وقفے۔ علاوہ ان روزانہ وقفوں کے ہفتہ میں ایک دن کی چھٹی (خواہ اتوار یا کوئی اور دن ہو) لازم قرار پائی۔

زاید اوقات ۔ قانون سنہ ۱۹۳۴ء کی رو سے یہ قرار پایا کہ دوامی کارخانوں میں ہفتہ وار ۶۰ گھنٹوں یا روزانہ ۱۰ گھنٹوں سے زاید کام کرنے والوں کی حد تک زاید اوقات کے لیے معمولی شرح سے ڈیوڑھی رقم اور ہفتہ وار ۵۴ اور ۶۰ گھنٹوں کے درمیان کام کرنے والوں کی حد تک زاید اوقات کے لیے معمولی شرح سے سواگنی رقم دی جائے۔

مزدوروں کی اُجرتیں۔

سنہ ۱۹۳۴ء میں حکومت بمبئی نے مزدوروں کی اُجرتوں سے متعلقہ اعداد شمار جمع کرنے کا کام ایک پنج سالہ اسکیم کے تحت شروع کیا۔ اور اس سال بمبئی کے مختلف علاقوں کے سوتی کارخانوں میں مختلف قسم کے کام کرنے والوں کی اُجرتوں کا اوسط حسب ذیل رہا۔

علاقہ	روزانہ اوسط روپے	آنے	پائی
شہر بمبئی	۱	۱	۱۰
مضافات بمبئی، تھانہ، کولابہ، اور اضلاع رتناگری۔	۱	۰	۳
احمد آباد۔	۱	۵	۷
بھروچ اور سورت۔	۰	۱۴	۰
پونہ، ناسک، اور احمد نگر۔	۰	۱۵	۷
شولاپور۔	۰	۱۱	۸
بلگام، بیجاپور، دھارواڑ وغیرہ۔	۰	۸	۷

بنگالہ کے جوٹ کے کارخانوں کے مزدوروں کا ماہانہ اوسط مختلف کاموں کی مناسبت سے ۴۰ رُپے سے لے کر ۱۱ رُپے پڑتا ہی۔ جہاں تک کہ بے مہارت مزدوروں کا تعلق ہی مزدور کمیشن نے یہ رائے ظاہر کی ہی کہ بیشتر صوبوں میں ان کی اجرتوں کا ماہانہ اوسط ۱۵ روپیوں سے زاید نہیں پڑتا، البتہ بمبئی میں ماہانہ اوسط تقریبًا ۴۰ رُپے ہوتا ہی۔ شاہی کمیشن کی رائے میں اجرتوں کی سطح بمبئی میں بلندترین ہی۔ اس کے بعد بنگال، بہار اور اوڑیسہ کا نمبر آتا ہی اور اس کے بعد مدراس، صوبجات متوسط اور صوبجات متحدہ کا۔ ان اعداد شمار کے

پیش نظر یہ کہا جا سکتا ہی کہ ہندوستانی مزدوروں کی اُجرتیں ممالک غیر کے مقابلہ میں کم ہیں - چنانچہ لنکا شائر کے مزدور کساد بازاری کے دور میں بھی ہفتہ وار ۴۰ شلنگ پاتے رہے -

"انڈین ٹکسٹائل ٹیرف بورڈ" نے اُجرتوں کے اختلافات دُور کرنے کے لیے یہ تجویز پیش کی کہ بمبئی کے کارخانہ داروں کی انجمن (بمبئی مل اونرز ایسوسی ایشن) ہم معیاری اجرتوں کے طریقے کو اختیار کرے - اس تحریک کی بناء پر مذکورہ بالا انجمن نے ایک تعیری اسکیم تیار کرلی لیکن اس پر اب تک عمل نہیں ہوا ہی البتہ چائے کی صنعت میں تعیر کا طریقہ اختیار کرلیا گیا تاکہ ایک آجر دوسرے آجر سے مقابلہ کرنے کے لیے بڑھی ہوئی اُجرتوں کی ترغیب مزدوروں کو نہ دے سکے -

ہندوستانی مزدوروں کی مصیبت کم مقدار اُجرت سے ہی ختم نہیں ہوجاتی- ادائی اجرت کا طریقہ بھی ان کے لیے گوناگوں مشکلات کا باعث بنتا ہی- نخل بندی کاروبار میں عموماً "اجرتِ عمل" کا رواج ہی- نیز کارخانوں اور بالخصوص کاتنے اور بننے کے کارخانوں میں یہی رواج ہی- چنانچہ سنہ ۱۹۲۶ء کے اعداد شمار سے ظاہر ہوتا ہی کہ بمبئی کے مزدوروں کا ۸۴ فی صد حصہ اس طریق پر اُجرتیں پاتا تھا - البتہ ریلوں کے کارخانوں میں زیادہ تر "اجرت وقت" کے اصول پر عمل ہوتا ہی-

اکثر صنعتوں میں اجرتیں مزدوروں کو براہ راست اور نقد کی شکل میں ادا کی جاتی ہیں - لیکن بالواسطہ ادائی کی بھی چند مثالیں ملتی ہیں یعنی مزدوروں کو غلہ یا دیگر ضروریات زندگی دلوانے کا انتظام آجروں کی طرف سے ہوتا ہی اور اجرت کی ادائی کے وقت ان اشیا کی قیمتوں کو منہا کرلیا جاتا ہی- چنانچہ

مدراس اور آسام کے چائے کے باغات میں یہی طریقہ رائج ہے۔ بکنگھم اور کرناٹک ملز“ نے خود اپنے طور پر اسٹور قایم کرلیے ہیں۔

اُجرت کی میعاد ادائی میں بھی اختلافات پائے جاتے ہیں، قانون ادائی اُجرت سنہ ۱۹۳۶ء کی رُو سے تو میعاد ادائی کسی صورت میں بھی ایک ماہ سے زاید نہیں ہوسکتی۔ البتہ پندرہ روزہ اور ہفتہ وار ادائی کا طریق بھی رائج ہے۔ بے مہارت اور ہنگامی مزدوروں کے لیے روزانہ ادائی ہوتی ہے۔ بمبئی، کانپور اور ناگپور کے سوتی کارخانوں میں ماہوار ادائی ہوتی ہے۔ ایسی صورتوں میں جبکہ اُجرتوں کی ادائی ماہوار یا پندرہ روزہ ہوتی ہے اُجرتیں روک رکھنے کا طریقہ مضر ثابت ہوتا ہے۔ پہلی تاریخ کے عوض دس یا پندرہ دن بعد اُجرت دی جائے تو مزدوروں کو اعلیٰ شرحوں سے قرض لینا پڑتا ہے، ایک اور مصیبت جس کا سامنا مزدوروں کو کرنا پڑتا ہے وہ یہ ہے کہ ناقص کارکردگی یا غیر حاضری یا عدول حکمی وغیرہ کی بنا پر جرمانے عاید کیے جاتے ہیں۔ البتہ قانون ادائی اُجرت بابت سنہ ۱۹۳۶ء نے اس چیز کی سختی کو دور کرنے کی تھوڑی بہت کوشش کی ہے یعنی آجروں کے لیے یہ لازم قرار پایا ہے کہ اعلانات کے ذریعے اس کی صراحت کردی جائے کہ کن صورتوں میں جرمانہ عاید کیا جائے گا۔ ۱۵ سال سے کم عمر بچوں کے لیے جرمانہ غیر قانونی قرار پایا۔ جرمانہ کی جملہ رقم مزدور کی اُجرت کے بتیسویں حصّہ سے بڑھنے نہ پائے اور جرمانوں کی حاصل کردہ رقم مزدوروں کی مجموعی فلاح و بہبودی کے لیے صرف کی جائے۔

اُجرتیں تو مزدوروں کو کام کرنے پر ملتی ہیں لیکن ایک اہم سوال یہ پیدا ہوتا ہے کہ مزدور کو کام کے دوران میں کوئی حادثہ ہوجائے اور نتیجۃً وہ مجروح ہوجائے یا مرجائے تو قانوناً اس کے یا اُس کے وارثوں کے لیے

کیا انتظام کیا جاتا ہی۔ سنہ ۱۸۸۴ء میں بمبئی کے مزدوروں نے ایسی صورتوں میں معاوضہ کا مطالبہ کیا تھا لیکن سنہ ۱۹۲۳ء سے پہلے مزدوروں کو کوئی قابل ذکر حقوق حاصل نہیں ہوئے تھے۔ ۱۹۲۳ء کے قانونِ معاوضۂ مزدوران کی رُو سے یہ طے پایا کہ مزدوروں کو اپنے فرایض ادا کرنے کے دوران میں حادثات پیش آئیں یا پیشہ کی نوعیت ایسی ہو کہ وہ خاص خاص حرفتی امراض میں مبتلا ہو جائیں تو انھیں آجروں کی طرف سے معاوضہ دیا جائے۔ ریل اور ٹرام کے ملازمین، کارخانوں، معدنوں، تعمیراتی صنعتوں اور گودی کے مزدوروں کے لیے یہ قانون مرتب کیا گیا۔ مزدور کمیشن نے یہ سفارش کی کہ اس قانون کا عمل جملہ مصنوعات میں کام کرنے والے مزدوروں کے لیے ہو اور غیر خطرناک صنعتوں کے درمیان جو تفریق قایم کی گئی تھی وہ اُٹھا دی جائے۔ سنہ ۱۹۳۳ء میں قانون معاوضہ مزدوران میں چند ترمیمیں ہوئیں۔ ترمیم شدہ قانون کی رو سے جملہ مزدوروں کے لیے (خواہ ان کے پیشہ کی نوعیت خطرناک ہو یا غیر خطرناک) معاوضہ لازمی قرار پایا۔ حادثوں کی صورت میں مختلف اُجرتیں پانے والے کے لیے معاوضہ کی مختلف شرحیں قرار پائیں مثلاً ۵۰ اور ۶۰ رُپے کے درمیان ماہانہ اجرت پانے والے کے لیے حادثہ کا نتیجہ ہلاکت ہو تو اُس کے وارثوں کے لیے ۱۸۰۰ رُپے، دائمی طور پر معذور ہو جائے تو ۲۵۲۰ رُپے، اور عارضی طور پر معذور ہو تو ماہانہ ۱۵ رُپے کا معاوضہ لازم ٹھیرا۔ اِس قانون کی رو سے معاوضہ کی انتہائی حد بھی مقرر کردی گئی اور اس قانون کا نفاذ خصوصی کمشنروں کے ذریعے ہوتا ہی جن کا تقرر صوبجاتی حکومتیں کرتی ہیں۔

مزدوروں کی کارکردگی۔ بالعموم یورپی مزدوروں کے مقابلہ میں

ہندوستانی مزدوروں کی کارکردگی پست مانی جاتی ہے چنانچہ سر الگزینڈر میک رابرٹ نے صنعتی کمیشن کے روبرو بیان کردیا کہ انگریز مزدوروں کی کارکردگی ہندوستانی مزدوروں کے مقابلہ میں چوگنی ہے۔ لیکن ڈاکٹر گلبرٹ سلیٹر (سابق پروفیسر معاشیات، مدراس یونورسٹی) کا خیال ہے کہ اس قسم کے بیانات ہمیشہ مبالغہ آمیز ہوتے ہیں۔ مگر انھیں بھی اس سے انکار نہیں کہ ہندوستانی مزدوروں کی کارکردگی انگریز مزدور کے مقابل میں پست ہوتی ہے۔ لیکن اس مسئلہ پر کوئی رائے ظاہر کرتے وقت ہندوستان اور انگلستان کے وہ جداگانہ حالات یاد رکھنے چاہییں جن کے تحت کہ ان ممالک کے مزدور کام کیا کرتے ہیں۔ ایک اور چیز جو اس سلسلے میں اہم ہے وہ یہ ہے کہ مقدار پیداوار کی کمی کو ہندوستانی مزدوروں کی پست و ناقص کارکردگی کا نتیجہ سمجھنا درست نہیں ہے۔ واقعہ یہ ہے کہ مقدار پیداوار کی کمی کے اور بہت سے اسباب ہوتے ہیں جن میں سے پست کارکردگی بھی ایک سبب ہے۔ بعض کارخانوں میں ادنیٰ قسم کی خام پیداوار استعمال کی جاتی ہے۔ چنانچہ سنہ ۱۸۸۹ء میں بمبئی کے سوتی مزدوروں نے یہ شکایت کی تھی کہ انھیں ادنیٰ کپاس دی جاتی تھی۔ کمی پیداوار کی دوسری وجہ یہ ہے کہ کارخانے میں جدید ترین مشینری کا استعمال نہیں ہوتا کیونکہ آجروں کے نزدیک محنت بچانے والی مشینری پر کثیر روپیہ صرف کرنے سے کہیں زیادہ مناسب صورت یہ ہوتی ہے کہ یہاں کی سستی محنت سے فائدہ اُٹھاتے ہوئے کثیر تعداد میں مزدوروں کو ملازم رکھیں۔

اس ناقص کارکردگی کے بہت سے اسباب ہیں۔ کچھ تو قدرتی اسباب ہیں اور کچھ کارخانے کے عام حالات سے متعلق ہیں جن میں بہت کچھ اصلاح کی گنجائش ہے۔ ہندوستان کی آب و ہوا، نیز مختلف متعدی امراض جیسے

انفلوئنزا، ملیریا، کالا آزار۔ مہک ورم (کج دہنہ کرم کا مرض) وغیرہ ایسی چیزیں ہیں جن کا مزدور کی توانائی پر بہت بُرا اثر پڑتا ہے۔ مزدور کی نفسیاتی کیفیت کا بھی کارکردگی پر بہت کچھ اثر پڑتا ہے مثلاً ناغے کرنا، اپنے کام پر دیر سے آنا، وقتاً فوقتاً کام چھوڑ کر گھومتے رہنا۔ علاوہ ازیں چونکہ اکثر مزدور دیہی علاقوں سے آتے ہیں اور انھیں صنعتی نظام اور کارخانہ کے ماحول سے اجنبیت سی ہوتی ہے لہٰذا بہ مشکل سے اور بہت دیر کے بعد کارخانہ کے قواعد و ضوابط سے مانوس ہوتے ہیں۔ کارخانہ میں کام کرنے والوں کے عام حالات زندگی بھی ان کی کارکردگی کو بہت کچھ متاثر کرتے ہیں۔ مثلاً طویل اوقات کار، کارخانوں کے تعمیری نقائص، صفائی اور حفظان صحت کا ناکافی انتظام، گندے اور غیر صحت بخش مکانوں میں گنجان آبادی، ناقص تغذیہ، تفریحی سہولتوں کی کمی، تعلیم کا ناکافی انتظام۔ لیکن یہ نہیں کہا جا سکتا کہ حالات بدستور قائم ہیں۔ اصلاحی تدبیروں کا آغاز ہو گیا ہے اور اسی مناسبت سے کارکردگی میں تھوڑا بہت اضافہ ہوتا چلا جا رہا ہے۔ سب سے آخر یہ چیز قابل ذکر ہے کہ صنعتوں میں مزدوروں کی کارکردگی بڑھانے کے لیے بمبئی، احمد آباد، وغیرہ کے کارخانوں میں تفصیل کے مختلف طریقے اختیار کیے جا رہے ہیں۔ مثلاً مشینوں کا بکثرت استعمال اور بہت ساری مشینوں کو ایک ہی مزدور کے تفویض کرنے کا طریقہ۔

مزدوروں کے لیے مکانات کا مسئلہ۔

مزدوروں کی گنجان آبادی اور صفائی کے غیر تشفی بخش انتظامات کی وجہ سے بھی ان کی کارکردگی پر اثر پڑتا ہے۔ بڑے بڑے صنعتی شہروں میں جگہ کی قلت اور اس طرح زمین کی اعلیٰ قیمتوں کی وجہ سے گنجانی بڑھنے لگتی ہے۔ لیکن مزدور کمیشن کی رائے ہے کہ کارخانوں کے محل وقوع کے انتخاب پر حکومتی تسلط

نہ ہونے کی وجہ سے کارخانے جہاں جی میں آئے قائم کیے جاتے ہیں اور اس طرح پہلے سے گنجان علاقوں میں مزید گنجانی پیدا ہو جاتی ہے۔

مزدوروں کے مکانوں کی تعمیر کا انتظام مختلف ایجنسیوں کی طرف سے ہوتا ہے۔ (۱) بعض صورتوں میں خود آجروں کی طرف سے اس کا انتظام ہوتا ہے۔ چنانچہ نخل بندی اور معدنی کاروبار میں آجر اپنے مزدوروں کے لیے مکان بنا دیتے ہیں۔ بعض کارخانوں کے مالک بھی یہ کام اپنے ذمے لیتے ہیں۔ چنانچہ "ٹاٹا آئرن اینڈ اسٹیل کمپنی" نے ۶۲۸۵ مکانات اپنے مزدوروں کے لیے تعمیر کروائے اور سنہ ۱۹۳۷ء تک ۱۱۰۰۰۰۰ رپے مکانات کی تعمیر پر صرف کیے ہیں۔ ناگپور میں "ایمپریس ملز" نے حکومت سے ۲۰۰ ایکڑ زمین رعایتی شرائط کے تحت لے کر مزدوروں کے مکانات کا انتظام کیا ہے۔ مزدوروں کے لیے قرضہ لے کر مکان بنانے اور ادائی قرضہ کے بعد مکان کو اپنی ملک بنا لینے کی سہولت دی گئی ہے۔ سنہ ۱۹۳۴ء میں یہاں اس قسم کے ۸۵۲ مکان پائے گئے۔ کلکتہ میں تقریباً ۵۳ جوٹ کے کارخانہ داروں کی طرف سے ۴۱۰۰۰ مکانوں کا انتظام ہے۔

آجر جو مکانات کہ مزدوروں کو دیتے ہیں وہ تو بغیر کسی کرایہ کے یا نام نہاد کرایہ پر ہوتے ہیں۔ چنانچہ ٹاٹا کا مقرر کردہ کرایہ مجموعی مصارف کا ۴ فی صد پڑتا ہے۔ سنہ ۱۹۳۲ء کے اعداد شمار کی رو سے کرایوں کے متعلق یہ اندازہ لگایا گیا کہ ۳/۴ مزدوروں کے خاندان ایسے تھے جو کہ بمبئی میں ۵ اور ۸ رپے کے درمیان، احمد آباد میں ۳ اور ۶ رپے کے درمیان اور شولاپور میں ۳ رپے سے کم کرایہ ادا کرتے تھے۔

ریلوے کمپنیاں اپنے مزدوروں کی ایک بڑی تعداد کے لیے مکانات

مہیا کرتی ہیں - بعض موقعوں پر یہ بھی ہوتا ہے کہ آجر اپنی ہی طرف سے پورے تعمیری اخراجات برداشت کرنے کے عوض تعمیر کے لیے مفت زمین، تعمیری سامان، بلاسود یا ادنیٰ شرح سود پر قرضہ دینے پر اکتفا کرتے ہیں - (ب) اس سلسلے میں سرکاری اور نیم سرکاری اداروں کی خدمات ہرگز فراموش نہیں کی جاسکتیں حکومت بمبئی بھی اپنی طرف سے مکانات مہیا کرتی ہے -

سنہ ۱۹۲۰ء میں حکومت بمبئی نے ۲۰۷ "چال" تعمیر کرائے جن میں کہ ۱۶،۲۰۶ چھوٹے مکانوں کا انتظام ہے -

نظامت ترقی بمبئی ("بمبئی ڈیولپمنٹ ڈائرکٹریٹ") نے اس سلسلے میں بہت کچھ کام کیا ہے - نیم سرکاری اداروں نے بھی حکومت کا ہاتھ بٹایا ہے - چنانچہ سنہ ۱۹۲۵ء اور سنہ ۱۹۲۹ء کے درمیان بمبئی "امپرومنٹ ٹرسٹ" نے ۹۹ چال اور بلدیہ بمبئی نے ۵۵۰ مکانات بنوائے ہیں - مجلس بندرگاہ نے بھی اپنے جملہ مزدوروں کے تقریبًا ۳۰ فی صد حصہ کے لیے مکانات تعمیر کیے ہیں - (ج) بعض موقعوں پر خود مزدور بغیر کسی امداد کے اپنے مکانات بنوالیتے ہیں - ۱۹۳۷ء کے اختتام تک "جمشید پور ٹاٹا آئرن اینڈ اسٹیل ورکس" کے مزدوروں نے ۸۲۰ مکان تعمیر کرائے تھے -

(د) مزدور سبھاؤں نے ابھی اس طرف کچھ زیادہ توجہ نہیں کی ہے - احمد آباد کی مزدور سبھا نے امداد باہمی کے اصولوں پر ایک اسکیم مرتب کرلی ہے اور سنہ ۱۹۳۵ء تک تقریبًا ۵۰۰ مکانات کی تعمیر ہوچکی ہے -

(ھ) مزدوروں کی بڑی تعداد خانگی مکان داروں کے کرایہ داروں کی حیثیت رکھتی ہے - یہ مکان جو یا تو جھونپڑیاں ہوتی ہیں یا "چال" کارخانوں کے قریب ہوتے ہیں -

مزدوروں کے مکانات کے حالات صفائی میں کوئی یکسانیت نہیں۔ ایسے مکانات جن کی تعمیر کسی منظم ادارے مثلاً ریلوے کمپنی وغیرہ کی طرف سے ہوتی ہے تو اس صورت میں بہت ساری باتوں کا مثلاً آبرسانی، ڈرینج، مکانیت، ہوا اور روشنی کا خیال رکھا جاتا ہے۔ خانگی اشخاص کے تعمیر کردہ مکانات کی حالت ناگفتہ بہ ہوتی ہے۔ بغیر کسی ترتیب یا نقشہ کے "بستیوں" یا "چالوں" کو بنایا جاتا ہے۔ چنانچہ تحقیقات سے اس بات کا پتہ چلا کہ اس قسم کے مکانات جو کانپور میں پائے جاتے ہیں ان میں کے ۵۲۱۵ ایسے ہیں جن میں ایک دریچہ تک نہیں۔ سب سے زیادہ تکلیف دہ چیز تو یہ ہوتی ہے کہ ایسے چھوٹے چھوٹے مکانوں میں جن میں کہ ایک کمرے سے زائد گنجائش نہیں ہوتی مزدوروں کی کثیر تعداد رہتی ہے۔ بمبئی میں سنہ ۱۹۳۰ میں ایک کمرے والے مکان میں تقریباً ۸۹ فی صد خاندان رہا کرتے تھے۔ یہ مسئلہ اور بھی زیادہ پیچیدہ یوں بن جاتا ہے کہ مزدور مالکوں کو کرایہ ادا کرنے کی استعداد نہ رکھنے کی وجہ سے اپنے طور پر ان مکانات میں (جو کہ پہلے سے ہی کم مکانیت رکھتے ہیں) ذیلی کرایہ داروں کو فراہم کر لیتے ہیں۔

یہ تو ظاہر ہے کہ سکونت کے ناکافی انتظامات کی وجہ سے مزدوروں کی کارکردگی متاثر ہوتی ہے۔ علاوہ ازیں گندے اور گنجان مکانوں کی وجہ سے بچوں کی شرحِ اموات میں اضافہ ہوتا رہتا ہے۔ اندازہ کامل ہے کہ ایسے خاندان جو ایک کمرے والے مکان میں رہتے ہیں ان کے بچوں کی شرح اموات بمقابل ایسے خاندانوں کے جو دو کمرے والے مکان میں رہتے ہیں دگنی ہوتی ہے۔ علاوہ ازیں بچوں کو افیون دینے کی عادت تباہ کن نتائج پیدا کرتی ہے۔ اس گنجانی کی وجہ سے مزدور اکثر اپنے بال بچوں کو اپنے وطن میں چھوڑ کر آتے ہیں۔

چنانچہ سنہ ۱۹۳۱ء میں مزدور مردوں کی فی ہزار تعداد کے لیے کلکتہ میں صرف ۴۸۹، بمبئی میں ۵۵۴، کانپور میں ۶۹۶ اور احمد آباد میں ۸۵۳ عورتیں رہتی تھیں۔

مزدوروں کے مکانات کے مسئلہ پر بحث کرتے ہوئے مزدور کمیشن نے چند اہم سفارشات پیش کی ہیں۔

(۱) صنعتی مزدوروں کی سکونتی ضروریات، صنعتی علاقوں کے نقشوں کی ترتیب اور ان کی ترقی کے متعلق مقامی حکومتوں کی طرف سے تحقیق کی جائے۔

(۲) مکانیت، روشنی، آبرسانی، ڈرینیج وغیرہ سے متعلقہ اقل ترین معیارات قایم کیے جائیں۔

(۳) مکانوں کی تعمیر کے لیے آجروں کو رقمی امداد دی جائے اور تعمیراتی انجمنہائے امداد باہمی کی حوصلہ افزائی کی جائے۔

حکومت ہند نے قانونِ حصولِ اراضی بابتہ سنہ ۱۸۹۴ کی ترمیم کی ہے تاکہ آجروں کو مکانات کی تعمیر اور صفائی کے انتظامات کے سلسلے میں اراضی حاصل کرنے میں آسانی ہو۔ کمیشن کی بہت سے اہم سفارشات ایسی ہیں جن کو روبہ عمل لانا مقامی حکومتوں کا کام ہے۔ اور مقامی حکومتوں نے چند سفارشات کو منظور کرلیا ہے اور چند کو مسترد کردیا ہے۔ اور بعض سفارشات تو ایسی ہیں جن پر غور کرنے کا کام اپنی مالیاتی حالت سنبھلنے تک ملتوی کردیا ہے۔

صنعتی فلاح و بہبود۔

صنعتی فلاح و بہبود کے تحت ان تمام رفاہی کوششوں اور اداروں کو شامل کیا جاتا ہے جن کا مقصد مزدوروں کے عام حالات زندگی کو بہتر بنانا ہوتا ہے

تاکہ مزدوروں کی صحت، حفاظت جان، کارکردگی اور ذہنی و اخلاقی نشوونما کا انتظام ہو سکے۔ اِن مقاصد کی تکمیل یا تو حکومت کی طرف سے قانوناً ہوتی ہے یا غیر سرکاری طور پر۔ غیر سرکاری کوششوں میں آجروں، مزدوروں یا خانگی معاشرتی انجمنوں کا بڑا حصّہ ہوتا ہے۔

گزشتہ چند سالوں میں آجروں نے مزدوروں کی بہبودی کی طرف خاصی توجہ کی ہے اور بالخصوص بڑے بڑے کاروباروں مثلاً بکنگھم اور کرناٹک ملز مدراس، ایمپریس ملز ناگپور، ٹاٹا آئرن اینڈ اسٹیل کمپنی، جمشید پور، "ساسون ملز بمبئی" کی خدمات قابل ذکر ہیں۔ چنانچہ ان کی طرف سے مزدوروں کے لیے مکانوں، ان کے بچوں کے لیے "دارالاطفال" ماؤں کے لیے زچگی خانوں کا انتظام ہوتا ہے۔ علاوہ ازیں دن اور رات کے مدارس، بازی گاہوں، کتب خانوں اسٹورز وغیرہ کو بھی قائم کیا گیا ہے۔ "ٹاٹا آئرن اینڈ اسٹیل کمپنی" نے تین سال میں یعنی سنہ ۱۹۳۱ تا سنہ ۱۹۳۳ بیرون کارخانہ مزدوروں کے لیے رفاہی کاموں میں تقریباً ۲۰ لاکھ روپے صرف کیے۔ (بلدیات، مجالس بندرگاہ، ریل کمپنیاں وغیرہ اس قسم کا بہت کچھ کام کیا کرتی ہیں) مزدوروں کی انجمنوں کی طرف سے بھی اس قسم کا کام ہوتا ہے۔ "احمد آباد لیبر یونین"، "ریلوے مین یونین" وغیرہ کی کوششیں بھی قابل ذکر ہیں۔ آخرالذکر کی طرف سے انجمن ہائے امداد باہمی اور مختلف قسم کے امدادی فنڈ مثلاً بیمۂ زندگی (لائف انشورنس) کا انتظام ہوتا ہے۔ "احمد آباد لیبر یونین" کی طرف سے مختلف کمیٹیوں کے ذریعے رفاہی کام سرانجام پاتے ہیں۔ دواخانے، مدارس، غلّہ کی دکانیں، اور چائے خانے قائم ہیں۔ رفاہی کام کرنے والے خانگی اداروں میں سے "وائی۔ ایم۔ سی۔ اے"، "بمبئی سوشل سروس لیگ"، "سرونٹس آف انڈیا

سوسائٹی" اور "سیواسدن"۔ خاص اہمیت رکھتے ہیں۔ "سرونٹس آف انڈیا سوسائٹی" کی طرف سے ابتدائی اور فنی تعلیم کا انتظام کیا گیا ہے، کتب خانے قائم کیے گئے ہیں اور طبّی امداد، ورزش گاہوں، تفریحی اداروں اور نشر و اشاعت کے کام کا بھی انتظام ہے۔

اب صنعتی فلاح کے تحت ہم دو تین اہم رفاہی کاموں پر تبصرہ کریں گے۔ پہلے مزدوروں کی تعلیم کا مسئلہ لیجیے۔ بہت ساری خرابیوں کی اصلی وجہ یہ ہے کہ مزدور تعلیم یافتہ نہیں ہیں اور اپنی حقیقت اور قوت کا صحیح اندازہ نہیں کر سکتے۔ بعض کارخانوں میں یہ کوشش ہوتی ہے کہ مزدوروں کو تعلیم دی جائے لیکن یہ بالعموم ایسے بچوں کے لیے ہوتی ہے جو دن کا ایک حصہ کارخانوں میں مشغول کار رہتے ہیں۔ اب کم عمر بچوں کے لیے ۵ یا ۶ گھنٹے جسمانی کام کرنے کے بعد انھیں کسی ذہنی کام میں مشغول رکھنا ان کی تھکان اور خرابی صحت کا باعث بنتا ہے۔ بہتر صورت تو یہ ہے کہ ایسے بچوں کی تعلیم پر زیادہ توجہ کی جائے جو کارخانوں میں ہنوز ملازم نہیں ہیں لیکن اس کی ذمہ داری تمام تر آجروں پر عاید نہیں کی جا سکتی۔ حکومت اور مقامی اداروں کو اس میں بڑا حصّہ لینا چاہیے۔ البتہ آجروں کا اشتراک عمل ضروری ہے۔ بلدیات اور مقامی اداروں کے لیے ضروری ہے کہ تعلیم جبری کر دی جائے اور ۱۲ سال کی عمر تک لازمی ہو۔ اس سے کارکردگی میں اضافہ ہونے کے علاوہ مزدوروں کے لیے آیندہ ترقی کی صورتیں بھی پیدا ہو جائیں گی۔ نہ صرف بچوں کی تعلیم پر اکتفا کیا جائے بلکہ تعلیم بالغان کی طرف بھی توجہ کی جائے۔ البتہ اس میں یہ مشکل ہوگی کہ جس آسانی کے ساتھ بچوں کی تعلیم ہو سکتی ہے اس آسانی کے ساتھ بالغوں کی تعلیم نہیں ہو سکتی اور ایسے مزدور بہت ہی کم ملیں گے جو دن بھر کی محنت کے بعد تعلیم حاصل کرنے کے شوقین نظر آئیں۔ لہٰذا بہتر صورت یہی

ہوسکتی ہے کہ چند منتخب مزدوروں کے لیے انھیں کے اوقاتِ کار میں تھوڑا وقت معین کردیا جائے تاکہ یہ تعلیم حاصل کرسکیں۔ ساتھ ہی ساتھ تھوڑی بہت فنی تعلیم کا بھی انتظام ہو۔ آجر ان چیزوں کا انتظام کرے اور حکومت ان کو امداد عطیات کی شکل میں دے۔ مزید فنی تعلیم کے لیے آجروں کی انجمنوں کی طرف سے منتخب مزدوروں کو وظائف دیے جائیں۔

طبی امداد کے تحت زچاؤں کی امداد قابلِ ذکر ہے۔ مغربی ممالک میں زچگی سے کچھ پہلے اور زچگی کے بعد کچھ عرصے تک مزدور عورتوں کو کام کرنے کی ممانعت ہے اور اس زمانے میں انھیں رقمی امداد ملتی رہتی ہے۔ جون سنہ ۱۹۲۴ء میں حکومت ہند کی تحقیق سے پتہ چلا کہ آسام کے چائے کے باغات، بہار و اوڑیسہ کے معدنوں اور بمبئی، مدراس، کلکتہ، صوبجات متوسط کے کارخانوں وغیرہ میں زچگی کے زمانہ میں مزدور عورتوں کو بہت سی رعایتیں دی جاتی ہیں مثلاً ایام حمل میں مفت دودھ کا انتظام، زچگی کے زمانہ میں چھٹی وغیرہ۔ "ٹاٹا کمپنی" میں ایسی عورت کو جو کارخانہ میں کم از کم ۱۱ مہینے کام کرچکی ہو زچگی سے پہلے اور بعد ایک ایک ماہ کی رخصت اور ان دو مہینوں کی اُجرت دی جاتی ہے۔ اس اصول کو عام کرنے کے لیے مسٹر جوشی نے مرکزی مقننہ میں ایک مسودہ پیش کیا تھا لیکن یہ نامنظور ہوا۔ سنہ ۱۹۲۹ء میں حکومت بمبئی نے صوبہ کے چند شہروں کے لیے قانون امداد زچگان منظور کرلیا۔ ترمیم شدہ قانون امداد زچگان بابت سنہ ۱۹۳۴ء کی رو سے زچگی کے بعد چار ہفتوں تک کام کرنے کی ممانعت کی گئی۔ آجروں کے لیے یہ لازمی قرار پایا کہ ایسی مزدور عورتوں کے لیے جو کم از کم چھ ماہ کسی کارخانہ میں کام کرچکی ہوں زچگی سے پہلے چار ہفتوں اور اس کے بعد مزید چار ہفتوں کے لیے روزانہ آٹھ آنے کے حساب سے امداد دی جائے

اس دوران میں دوسرے کارخانوں میں کام کرنے کی سخت ممانعت کی گئی۔ سنہ ۱۹۳۵ء میں مدراس نے بھی بمبئی کی تقلید میں اپنے لیے ایک قسم کا قانون بنا لیا لیکن ان صوبجاتی کوششوں سے قطع نظر کوئی کل ہند قانون نہیں بنا ہے۔

رفاہی کاموں میں تیسری قابل ذکر چیز تفریحی مشاغل کی فراہمی ہے۔ ضرورت اس امر کی ہے کہ مزدوروں کے لیے بعد از اوقات کارخانہ تفریحی مشاغل کا انتظام ہو۔ اس میکانی دور میں مزدوروں کی تھکان کو دور کرنے کے لیے تفریحی مشاغل کی ضرورت اور بھی زیادہ ہوتی ہے۔ جمشید پور میں "ٹاٹا" نے اور مدراس میں "بکنگھم اور کرناٹک ملز" نے ایسے تفریحی ادارے قایم کر رکھے ہیں جہاں کہ کھیل کود، موسیقی، سینما، قندیلی منظر (لینٹرن سلائڈز) وغیرہ کا انتظام ہے۔ بمبئی کی "سوشل سروس لیگ" نے ادارۂ مزدوراں ("ورکنگ مین انسٹی ٹیوٹ") قایم کر رکھا ہے۔

صنعتی مزدوروں کا معیار زندگی۔

مزدوروں کے لیے فلاح و بہبودی کے ادارے، مکانات کی فراہمی۔ اجرتوں میں اضافہ، اوقات کار میں تخفیف، ان سب کا مقصد یہ ہے کہ ان کا معیار زندگی بلند ہو۔ لیکن موجودہ صورت حال کا اندازہ نہیں لگایا جاسکتا تاوقتیکہ باقاعدہ اور سائنٹیفک طریقہ پر اجرتوں سے متعلقہ اعداد و شمار اور مصارف زندگی کے اشاری اعداد فراہم نہ کر لیے جائیں۔ "بمبئی لیبر آفس" کی طرف سے مزدور خاندانوں کے موازنوں کے متعلق جو تحقیقات ہوئی ہے اس سے ہمیں مزدوروں کے معیار زندگی کے متعلق معلومات حاصل کرنے میں تھوڑی بہت مدد ملتی ہے۔ اس کے علاوہ مختلف صوبجاتی حکومتوں نے شاہی مزدور کمیشن کے لیے صنعتی مزدوروں کے معیار زندگی کے متعلق کافی مواد فراہم کیا تھا۔

ہندوستانی مزدور کا ادنیٰ معیار زندگی ضرب المثل بن گیا ہی۔ ہندوستانی مزدوروں کی اوسط آمدنی ادنیٰ ہونے کی وجہ سے ان کی آمدنی کا بڑا حصّہ غذا پر صرف ہوجاتا ہی۔ چنانچہ بمبئی کی ۳۲-۱۹۳۱ء کی تحقیقات سے پتہ چلا کہ ۳۰ رُپے ماہوار سے کم حاصل کرنے والوں کی آمدنی کا ۶۰۶۵ فی صد حصہ غذا پر اور ۸۰ اور ۹۰ کے درمیانی ماہوار آمدنی پانے والوں کی آمدنی کا ۵۲۶۶ فی صد غذا پر صرف ہوتا تھا۔ ترقی یافتہ ممالک میں جہاں معیار زندگی اعلیٰ ہی مزدوروں کی آمدنی کا کم حصّہ غذا اور ابتدائی ضروریات زندگی پر صرف ہوتا ہی اور اتنا باقی رہ جاتا ہی کہ وہ رسمی ضروریات کے لیے بھی کام آسکے (اینگل نے اس چیز کو ایک قانون کی شکل میں بیان کیا ہی اس کی رو سے جتنی آمدنی کم ہوگی اتنا ہی اس آمدنی کا بڑا حصہ غذا پر صرف ہوگا اور جیسے جیسے آمدنی بڑھتی جائے گی اس کا کم حصّہ غذا پر صرف ہوگا۔ اور یہ قانون اینگل کے نام سے مشہور ہی)۔

"لیبر آفس بمبئی" کی تحقیقات بابت سنہ ۱۹۳۲ تا ۱۹۳۳ کی رو سے ۳۰ رُپے سے کم اور ۳۰ اور ۴۰ کے درمیانی ماہوار آمدنی رکھنے والوں کے مصارف ان کی آمدنی سے زاید ہوتے ہیں۔ ۹۰ رپے ماہوار سے زاید آمدنی رکھنے والے خاندانوں میں تقریبًا ۲۲۶۵ فی صد حصہ باقی رہتا ہی۔ سوتی کارخانوں کی اجرتوں میں جو حالیہ تخفیف ہوئی ہی اس کی وجہ سے بہت ممکن ہی کہ حالت بدل گئی ہو۔

بمبئی میں ایک مزدور خاندان کی اوسط آمدنی ۷-۱-۵۰ رپے۔ احمد آباد میں ۲-۷-۴۴ اور شولاپور میں ۱۰-۱۴-۳۹ ہی۔

مصارف کی تقسیم فی خاندان

	بمبئی	احمد آباد	شولاپور
	(۱۹۳۲-۳۳)	(۱۹۲۶)	(۱۹۲۵)
غذا	۴۲٫۶	۵۷٫۶۹	۴۹٫۲۵
ایندھن اور روشنی	۷٫۱۱	۷٫۰۴	۹٫۶
کپڑے جوتا وغیرہ۔	۷٫۷۵	۹٫۴۵	۱۱٫۸۶
مکان کا کرایہ۔	۱۲٫۸۱	۱۱٫۷۴	۶٫۲۷
متفرقات۔	۲۵٫۷۳	۱۳٫۸۷	۲۳٫۰۲

مسکرات پر مصارف۔

یہ اندازہ لگایا گیا کہ اوسطاً تقریباً ۴ فی صد حصہ مسکرات پر صرف ہوتا ہو۔ اور ادنیٰ ترین طبقہ کے مزدوروں کی آمدنیوں کا تقریباً ۱۰ فی صد حصہ اس کی نذر ہوتا ہو لیکن صحیح اندازے یوں نہیں قایم کیے جا سکتے کہ مسکرات پر جو روپیہ صرف کیا جاتا ہو اُسے مزدور بالعموم نہیں بتلاتے کُچھ تو کارخانوں کے تھکانے والے کاموں کے اثرات دور کرنے کے لیے اور کُچھ خانگی زندگی بے لطف ہونے کی وجہ سے مسکرات کا استعمال مزدوروں کی زندگی کا ایک جزو بن گیا ہو۔ نتیجۃً جن تباہیوں کا سامنا کہ مزدوروں کو کرنا پڑتا ہو ان سے بچانے کی غرض سے مزدور کمیشن نے یہ سفارش کی کہ بڑے بڑے شہروں اور صنعتی مرکزوں میں

جو سہولتیں کہ مسکرات کے حاصل کرنے کے لیے میسر ہیں انھیں کم کردیا جائے۔ مثلاً مسکرات کی فروخت گاہوں میں کمی کرنا یا ان دوکانوں کے کھلے رہنے کے اوقات میں تخفیف کرنا وغیرہ۔ کانگرسی حکومتوں نے امتناع مسکرات کی پالسی کو اختیار کیا ہے اور اس کی ابتدا بعض صوبوں میں ہوچکی ہے مثلاً مدراس میں ضلع سیلم وغیرہ یا صوبہ بمبئی میں شہر بمبئی و اطراف بمبئی، احمد آباد وغیرہ میں۔ ان کا مقصد یہ ہے کہ اس طریقے سے مزدوروں کا وہ روپیہ جو مسکرات پر صرف ہوتا ہے، بچایا جائے اور اس سے مزدور بہتر غذا اور دیگر ضروریات مہیّا ہوسکیں تاکہ یہ سب ان کی اعلیٰ کارکردگی میں معاون ثابت ہوں۔

قرضہ ۔ مزدور کمیشن کی رائے ہے کہ صنعتی مزدوروں کی اکثریت اپنی زندگی کے ایک بڑے حصّے میں قرض میں مبتلا رہتی ہے۔ سب سے بڑی مصیبت تو ان کے لیے سود کی ادائی سے متعلق ہے۔ ۱۹۳۰ء میں بمبئی کے مزدور خاندانوں کے موازنوں کی جو تحقیق ہوئی تو اس سے پتہ چلا کہ شہر بمبئی میں ریلوے کے مزدور خاندانوں میں تقریباً ۳۳ فی صد اور سوتی صنعت کے مزدور خاندانوں میں تقریباً ۹۰ فی صد خاندان ایسے تھے جو قرض میں مبتلا تھے۔ شاہی کمیشن کے اندازوں سے تو اس بات کا پتہ چلتا ہے کہ اوسطاً مزدوروں کے قرضے کی رقم ان کی ۳ مہینوں کی آمدنی کے مساوی ہوتی ہے۔ ان کے قرضے کا سب سے اہم سبب یہ ہے کہ یہ مختلف رسوم مثلاً شادی بیاہ، موت، تہوار وغیرہ کے سلسلے میں خاصی رقمیں صرف کرتے رہتے ہیں۔ سنہ ۲۲-۱۹۲۱ء میں بمبئی میں مزدوروں کا اوسط خرچ فی شادی ۲۱۴ رُپے اور فی موت ۳۵ رُپے رہا۔ کسان تو اپنے قرض کا تھوڑا بہت حصہ پیدا آور کاموں پر لگاتا ہے لیکن صنعتی مزدور اپنے قرضے کا سارا حصّہ غیر پیدا آور کاموں پر صرف کرتا ہے۔ اس کے لیے

ایک اور مصیبت ہوتی ہے کہ اس کے پاس کوئی ایسی چیز جو کہ بطور ضمانت دی جائے نہ رہنے کی وجہ سے اور کسی ایک صنعتی مرکز میں مستقل طور پر نہ رہنے کی عادت کی وجہ سے اس کو زیادہ شرح سود ادا کرنی پڑتی ہے۔ اور یہ بنیوں اور کابلیوں کے پاس سے قرضہ لیتا رہتا ہے۔ چھوٹے چھوٹے قرضوں کے لیے اس کو ماہانہ ایک آنہ یا دو آنے فی روپیہ کے حساب سے سود ادا کرنا پڑتا ہے۔ مزدور کے لیے اصل کی ادائی مشکل ہو جاتی ہے۔ اور قرض دینے والے کی یہ دلی خواہش رہتی ہے کہ اصل جس قدر ممکن ہو دیر سے ادا ہو تاکہ اس دوران میں اس کو سود ملتا رہے۔

مزدوروں کی اجرتوں میں اضافہ پر زور دیا جاتا ہے تاکہ ایک طرف تو مزدوروں کا معیار زندگی اور ان کی کارکردگی بڑھ سکے اور دوسری طرف مجموعی مقدار پیداوار میں اضافہ ہو سکے۔ آجروں کا کہنا یہ ہے کہ اجرتوں میں اضافہ ہو تو مزدور یا تو اس زاید رُپے کو مسکرات پر صرف کر دیں گے یا یہ کہ ہفتہ میں ناغہ کرنے لگیں گے کیونکہ اس صورت میں وہ پچھلی ہفتہ وار اجرت کے مساوی رقم کم دن کام کر کے پانے لگیں گے۔ لیکن پروفیسر پگو نے اس کا جواب دیا ہے کہ یہ صورت حال صرف عارضی مدت کے لیے ہوگی۔ اور اس کے بعد خود بخود توازن قائم ہو جائے گا۔ ایک دوسرا اعتراض جو آجروں کی طرف سے ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ ایسی صورت میں جب کہ انھیں سخت سے سخت بین الاقوامی مقابلہ کا سامنا کرنا پڑتا ہے تو اجرتوں میں کوئی اضافہ غیر ممکن بن جاتا ہے۔ لیکن اس کا علاج بھی ہو سکتا ہے کہ بین الاقوامی سمجھوتوں کی کوشش کی جائے اور ہر ملک کو اس بات پر آمادہ کیا جائے کہ وہ مزدوروں سے متعلق اقل ترین شرایط پر عمل پیرا ہونے کے لیے تیار رہے۔ مقابلے کی وجہ سے

مزدوروں کی اُجرتوں پر دست درازیاں کرنا کچھ زیادہ مناسب طریقہ نہیں ہی۔

سنہ ۱۹۲۸ء میں ("انٹرنیشنل لیبر کانفرنس") بین الاقوامی مزدور کانفرنس نے یہ تجویز منظور کی کہ ایسی صنعتوں میں جہاں کہ اجتماعی معاملت کے ذریعے اُجرتوں کے تعیّن کا طریقہ نہ ہو اور جہاں کہ اجرتیں بہت ہی ادنیٰ ہوں اقل ترین اجرت کے تعین کے لیے ادارے قایم کیے جائیں ۔ مزدور کمیشن نے یہ رائے پیش کی ہی کہ اس سے قبل یہ نہایت ضروری ہی کہ ایسی صنعتوں میں جو حالات پائے جاتے ہیں ان کی تحقیق کرلی جائے ۔ صوبہ بمبئی کی کانگرسی وزارت کی یادداشت بابت اگست سے یہ ظاہر ہی کہ اقل ترین اجرت کے تعین کا مسئلہ ان کے پیش نظر ہی۔

مزدور سبھا تحریک

مزدور سبھا تحریک کا آغاز اس احساس سے ہوتا ہی کہ مزدور کمزور اور آجر قوی ہیں اور مزدوروں کے مطالبات کی منظوری محض متحدہ مطالبہ کی صورت میں ہوسکتی ہی ۔ ہندوستان کے لیے اجتماعی معاملت کی ترویج حال حال کی چیز ہی۔ البتہ ہم یہ دیکھتے ہیں کہ طبقۂ تُجّار نے بہت پہلے سے اپنی انجمنیں قائم کر رکھی ہیں تاکہ شعبۂ تجارت میں انھیں جن مشترکہ مسائل سے دوچار ہونا پڑتا ہی اُن پر غور و غوض کیا جائے ۔ علاوہ ازیں انیسویں صدی کے دوسرے حصّے میں جب کہ منظم صنعتوں کا آغاز ہو رہا تھا اس کی ضرورت محسوس ہونے لگی تھی کہ مختلف صنعتوں کی ترقی سے متعلقہ متحدہ کارروائیوں کی غرض سے انجمنیں قائم کی جائیں ۔ اراکین انجمن کے مفاد کی ترقی اور محافظت کے لیے آئین تجارت اور دیگر طبقوں کو متاثر کرنے والے امور پر بحث اور غور بھی ہوتا تھا۔

اراکین انجمن کے اندرونی معاملات میں انفرادی طور سے دخل اندازی نہیں ہوتی تھی۔ البتہ جوٹ کی صنعت ایک استثنائی حیثیت رکھتی تھی۔ یہاں تقریباً ۵۰ سال سے یہ رواج رہا ہے کہ طلب و رسد میں تبدیلیوں کی مناسبت سے وقتاً فوقتاً اپنے اراکین کے کارخانوں کے اوقات کار معین کیے جائیں جب کہ تربیت یافتہ مزدوروں کی بہ تعداد کثیر ضرورت محسوس ہونے لگی تو انھیں حاصل کرنے کے لیے آجروں نے اپنے اپنے طور پر مختلف طریقے اختیار کیے مثلاً اعلیٰ اجرتوں کی ادائی، بہتر مکانات کی فراہمی، آبرسانی اور دیگر سہولتیں۔ لیکن متحدہ طور پر کوئی کام نہیں ہوتا تھا۔ سنہ ۱۹۱۸ء میں جبکہ جوٹ کے کارخانوں کے اوقات کار میں تخفیف کی ضرورت محسوس ہوئی تو "انڈین جوٹ ملز ایسوسی ایشن کی مجلس عاملہ نے یہ طے کیا کہ مزدوروں کو جو نقصان ہو رہا تھا اس کی تلافی جملہ کارخانوں کی طرف سے ہو یعنی بھتّہ (خوراکی) دیا جائے۔
سنہ ۱۹۲۰ء میں "بمبئی مل اونرس ایسوسی ایشن" نے قبل اس کے کہ اس قسم کا کوئی قانون نافذ ہونے پاتا یہ طے کیا کہ اوقات کار روزانہ دس گھنٹے قرار پائیں۔ اس کے بعد آجروں کو مزدوروں کے مطالبات کے متعلق غور و خوض کرنے کی برابر ضرورت محسوس ہوتی رہی ہے۔ اس زمانے میں مزدور سبھاؤں کا بھی آغاز ہونے لگا۔ اس تحریک کے آغاز کو آجروں کے متحدہ محاذ قائم کرنے کا ایک بڑا سبب سمجھنا چاہیے۔ نہ صرف اوقات کار اور مجموعی پیداوار کے مسئلہ میں بلکہ اجرت اور مزدوروں کی زندگی کو متاثر کرنے والے دیگر مسائل پر متحدہ طور پر کام ہونے لگا۔ مجالس مقننہ میں بھی آجروں کا اثر ہونے لگا اور اُس وقت سے ان کی بھی نمائندگی نامزد اراکین کی شکل میں ہونے لگی۔
انگلستان میں مزدور سبھا تحریک انیسویں صدی میں پیدا ہو چکی تھی مگر

ہندوستان میں اس کا آغاز بہت بعد میں ہوا - واقعہ یہ ہو کہ ہندوستان کے مقابلے میں انگلستان کے لیے نظام کارخانہ کافی قدیم چیز ہو اور اسی مناسبت سے وہاں اس تحریک کا آغاز بہت پہلے ہو چکا تھا - ہندوستان میں مزدور سبھا تحریک کے آغاز کی تاریخ عموماً سنہ ۱۹۱۸ء بتائی جاتی ہو جب کہ مدراس میں مسٹر واڈیا نے ایک مزدور سبھا قائم کی - لیکن تحقیق سے پتہ چلتا ہو کہ مزدور سبھا تحریک کا آغاز اس سے بہت پہلے ہو چکا تھا - سنہ ۱۸۸۴ء میں مزدوروں کی ایک زبردست کانفرنس بمبئی میں منعقد ہوئی اور ایک محضر تیار ہوا جس پر تقریباً ۵۵۰۰ دستخط تھے - مقصد یہ تھا کہ ان کے مطالبات "بمبئی فیکٹری لیبر کمیشن" کے سامنے پیش کیے جائیں - اگرچہ اس قسم کے ایک جلسہ کو مزدور سبھا تحریک کا قائم مقام نہیں کہا جا سکتا تاہم اس کا پتہ تو ضرور چلتا ہو کہ اس تحریک کے جراثیم تو ضرور پیدا ہو گئے تھے - سنہ ۱۸۸۹ء کے قریب بمبئی میں کارخانے کے مزدوروں کو منظم کرنے کی کوشش کی گئی تاکہ مزدور اپنے متعلق قانون سازی کی تائید کریں - "مل ہینڈس ایسوسی ایشن" کا بھی قیام ہوا - اسی طرح سنہ ۱۹۰۳ء میں زاید اوقات کار کے خلاف دارالطبع مدراس میں ہڑتال ہوئی اور چھ مہینوں تک جاری رہی لیکن مزدوروں کو اپنی کوششوں میں ناکامی رہی -

جنگ سے پہلے تنظیم تو مزدوروں میں تھی ہی نہیں اور اتحاد کی کوششیں محض ابتدائی حیثیت رکھتی تھیں - البتہ ریلوے کے ملازمین اور حکومت کے ملازمین کے خاص خاص طبقوں نے کچھ ادارات قائم کر رکھے تھے - لیکن جنگ کے بعد صنعتی مزدوروں کی معاشی دقتوں کی وجہ سے بہت سارے اداروں کا قیام ہوا - مسٹر واڈیا نے مدراس میں ایک انجمن کی بنیاد ڈالی - باوجود کثیر منافع ملنے کے اجرتوں اور قیمتوں میں کوئی مناسبت پیدا کرنے کی کوشش نہیں کی گئی - اس کے

برعکس مزدوروں پر خاصی سختیاں عائد کی جا رہی تھیں - مزدوروں کی عالم گیر بیداری نے ہندوستان کے مزدوروں کو بھی متاثر کیا اور اجرتیں بڑھانے اور اوقاتِ کار میں کمی کروانے کے لیے انھوں نے اتحادات قائم کرنے کے امکانات پر غور کرنا شروع کیا - اسی زمانے میں ہندوستان میں سیاسی ہلچل نے بھی مزدوروں کی بے چینی میں مزید اضافہ کیا اور اُنھیں لیڈر بھی میّسر آنے لگے - اس کی وجہ سے آجر مزدوروں سے بدظن ہونے اور یہ خیال کرنے لگے کہ سیاسی لیڈروں نے مزدوروں کو محض اپنا آلۂ کار بنا رکھا ہے - اس بدظنی سے بڑا نقصان یہ ہوا کہ آجر مزدوروں کے بجا مطالبات پر غور کرنے اور انھیں تسلیم کرنے سے بھی انکار کرتے رہے -

اس زمانے میں بڑی شد و مد کے ساتھ اس موضوع پر بحث جاری رہی کہ مزدور کس حد تک باہر کے اشخاص کو بطور لیڈر اختیار کرنے میں حق بجانب ہیں - آجر تو اکثر ایسی سبھاؤں کو ماننے سے انکار کرتے رہے جن کی قیادت بیرونی لیڈروں کے ہاتھ رہتی تھی - بالخصوص معزول شدہ ملازمین یا سیاست دانوں کی لیڈری سے - البتہ بعد میں جب کہ مزدوروں کو اپنی مجلس عاملہ میں بیرونی اشخاص کو شامل کرنے کا حق دیا گیا تو یہ بحث کم ہو گئی -

قانونی ذمہ داریوں اور قانونی گرفت سے بچانے کے لیے لیجسلیٹو اسمبلی نے سنہ ۱۹۲۱ء میں ایک تحریک منظور کی کہ مزدور سبھاؤں کو تسلیم کرنے اور اُن کی محافظت کے لیے ایک قانون منظور کیا جائے - لیکن اس قسم کی قانونی منظوری کے لیے ۵ سال درکار ہوئے جوں ہی معاشی حالت کچھ سنبھلنے لگے اور سیاسی شورش میں بھی کمی ہونے لگی، بہت ساری مزدور سبھائیں، جو کہ فوری محرکات کے تحت قائم ہوئی تھیں، ٹوٹ گئیں اور لیڈروں کو بھی وہ پچھلی دلچسپی

باقی نہ رہی لیکن جو بہت ساری خالص مزدور سبھائیں تھیں وہ باقی رہیں اور باوجود مزاحمتوں کے ان میں ترقی ہوتی رہی۔ ملک بھر کے مشترکہ مفاد کا احساس پیدا ہونے کا پہلا ثبوت ہمیں "آل انڈیا ٹریڈ یونین کانگرس" کے قیام سے ملتا ہے۔ اس کانگرس کے سالانہ اجلاس ہوتے رہتے ہیں اور یہ مزدوروں کی پالیسی کے اظہار کا بہترین ذریعہ رہا ہے اور یورپ کے ادارہ جات کے مزدوروں کے مابین اسی کے ذریعے تعلق قائم ہوتا رہتا ہے۔ "انٹرنیشنل لیبر کانفرنس" اور دیگر بین الاقوامی جلسوں میں مزدور سبھاؤں کے لیڈروں کی شرکت، تحریک کی مزید تقویت کا باعث بنی۔ اسمبلی اور صوبجاتی کونسلوں میں بھی مزدوروں کے نمائندوں کے نامزد ہونے کی وجہ سے اس مرکزی تحریک کو خاصی تقویت حاصل ہوتی رہی۔

قانون مزدور سبھا بابتہ سنہ ۱۹۲۶ء۔ اس قانون کی منظوری سے مزدور سبھا تحریک اپنی راہ ترقی کی ایک اور اہم منزل پر پہنچ گئی۔ اس قانون کی دفعات کا اطلاق صرف اُن ہی مزدور سبھاؤں پر ہوتا ہے جو کہ اس قانون کے تحت رجسٹری کروانا چاہتی ہوں اور رجسٹر شدہ انجمنوں پر دیوانی اور فوجداری مقدمات چلانے کی ممانعت کردی گئی۔

مذکورۂ بالا قانون کے تحت سالانہ تنقیح حسابات لازمی قرار دی گئی ہے اس کے مصارف خود مزدور سبھاؤں کو برداشت کرنے پڑتے ہیں اور یہ چیز بالخصوص چھوٹی مزدور سبھاؤں کے لیے بڑی مشکل کا باعث بنتی ہے۔ مزدور کمیشن کی سفارش ہے کہ یہ کام حکومت کے عہدہ داروں کے ذریعے ۔اور اس کے لیے مزدور سبھاؤں سے کوئی فیس نہ لی جائے۔ قانون مزدور سبھا کی ایک اور اہم دفعہ کی رو سے یہ ضروری ہے کہ مجلس عاملہ کے اراکین کی اکثریت مزدوروں کے نمائندوں پر

مشتمل ہو ۔ مزدور کمیشن کی سفارش ہے کہ کم از کم دو تہائی تعداد ایسے لوگوں کی ہو۔
مذکورہ بالا قانون کی دیگر اہم دفعات حسب ذیل ہیں ۔

(۱) یہ لازمی قرار دیا گیا کہ ہر مزدور سبھا اپنے مقاصد اور اغراض کی تشریح کردے ۔

(۲) اراکین کی باقاعدہ فہرست رکھی جائے ۔

(۳) رقمیں جن اغراض کے لیے لی جائیں اُن ہی پر صرف ہوں ۔

(۴) مزدور سبھاؤں پر سازش کرنے کی دفعات کا اطلاق نہ ہوگا ۔

(۵) مزدور سبھاؤں کو اختیار دیا گیا کہ وہ سیاسی اغراض پر روپیہ صرف کریں بشرطیکہ اس غرض کے لیے چندہ جمع کیا جائے اور اس کا فنڈ علیحدہ رکھا جائے ۔

شاہی مزدور کمیشن کی رائے ہے کہ کوئی تین سال کے عرصے میں قانون مزدور سبھا پر نظر ثانی کی جائے کیونکہ بہت ساری دفعات جو کہ تحریک کی ابتدائی منزل سے متعلق ہیں انھیں ہمیشہ کے لیے باقی رکھنے کی چنداں ضرورت نہیں ۔

سنہ ۱۹۲۹ء تک تقریباً ۸۷ مزدور سبھاؤں نے اپنی رجسٹری کروالی اور ان سبھاؤں میں تقریباً ۱۸۳۰۰۰ اراکین شامل رہے ۔ سنہ ۳۶ - ۱۹۳۵ء تک تقریباً ۲۳۶ انجمنوں نے رجسٹری کروالی تھی اور ان کے اراکین کی مجموعی تعداد ۲۶۸۳۲۶ رہی ۔ جہاں تک کہ بمبئی کا تعلق ہے سنہ ۱۹۲۹ء میں یہاں تقریباً ۴۲ انجمنیں رہیں اور ان کے اراکین کی تعداد ۵۳۴۸۳ رہی ۔ سنہ ۱۹۳۶ء میں اس قسم کی انجمنیں ۵۶ اور ان کے اراکین کی تعداد ۹۶۲۵۵ رہی ۔ البتہ رجسٹر شدہ اور غیر رجسٹر شدہ انجمنوں کی تعداد ۱۳۱ اور ان کے اراکین کی جملہ تعداد ۱۱۳۷۹۰ رہی ۔ گو موجودہ زمانے میں سبھاؤں کی صرف اقلیت نے رجسٹری کروائی ہے لیکن یہ اقلیت بہت ہی طاقتور اور متحرک مزدور سبھاؤں پر مشتمل ہے ۔

سبھاؤں کو تسلیم کرنے کا سوال - اک اور مسئلہ جس پر کہ خاص بحث رہی اور ہنوز جاری ہے وہ مزدور سبھاؤں کو قانونی طور پر تسلیم کرنے کا مسئلہ ہے۔ بعض کا خیال ہے کہ مزدور سبھاؤں کو تسلیم کرنے کا مطلب یہ ہے کہ آجر اس بات کو تسلیم کرتا ہے کہ مزدور سبھا کو اپنے جملہ مزدوروں کی نیابت کا حق حاصل ہے۔ اور آجر بعض موقعوں پر مزدور سبھاؤں کو تسلیم کرنے سے اس بنا پر انکار کرتے ہیں کہ فلاں مزدور سبھا جماعتِ مزدوراں کی محض اقلیت کی نیابت کرتی ہے۔ یا یہ کہ مزدور سبھا کسی خاص عہدہ دار کے جذبات سے سبکدوش ہونے کے لیے تیار نہیں ہوتی یا یہ کہ اُس نے اپنی مجلس انتظامی میں بیرونی اشخاص کو شامل کرلیا ہے یا یہ کہ فلاں مزدور سبھا کی رجسٹری قانون مزدور سبھا کے تحت نہیں ہوئی ہے۔ شاہی کمیشن کی رائے ہے کہ مزدور سبھا کے اس حق کو تسلیم کرلیا جائے کہ وہ اپنے اراکین کے انفرادی یا اجتماعی مفاد کے متعلق آجر سے گفت وشنید کا حق رکھتی ہے اور اس مقصد کو حاصل کرنے کے لیے یہ ضروری ہے کہ مزدور سبھا کے لیڈروں اور آجروں کے نمائندوں یا حکومت کے عہدہ داروں میں قریبی اور ذاتی تعلقات قائم ہوں اور بغیر کسی طوالت کے ہر دو فریق سمجھوتے پر آمادہ ہوں۔

علاوہ ازیں کسی صنعت میں کوئی ایک مزدور سبھا محض اقلیت کی نمائندگی کرنے یا اس صنعت میں ایک سے زائد سبھائیں ہونے کی صورت میں آجر مزدوروں کو تسلیم کرنے سے انکار کرتے ہیں۔ مزدور کمیشن کی رائے ہے کہ تسلیم نہ کرنے کے لیے یہ کوئی معقول سبب قرار نہیں دیا جاسکتا۔

اندرونی دقتیں:-

گزشتہ چند سالوں سے مزدور سبھاؤں میں اندرونی دقتیں پیدا ہوگئی ہیں۔ ہندوستان کے اشتراکیوں نے ان پر قبضہ جمانے کی کوششیں شروع کردی ہیں۔

(شاہی کمیشن کی رائے ہی کہ اس میں بیرونی اشتراکیوں کا بھی ہاتھ ہی) باہمی نزاعات کی مثال ہمیں مزدور سبھاؤں کے مرکزی ادارے کی خانہ جنگی سے ملتی ہی - گو کہ مختلف صوبوں میں وقتاً فوقتاً مزدور سبھائیں قائم ہوتی رہیں لیکن ان میں اشتراک و اتحاد عمل نہ تھا لہذا مختلف صوبوں میں اتحاد و اشتراک عمل پیدا کرنے اور خاص خاص صورتوں میں متحدہ مطالبات پیش کرنے کی غرض سے دیوان چمن لال نے سنہ ۱۹۲۰ء میں "آل انڈیا ٹریڈ یونین کانگرس" قائم کرنے کی کوششوں میں کامیابی حاصل کی - نیز بین الاقوامی اداروں سے ہندوستان کے مزدوروں کے تعلقات قائم کرنا بھی اس کانگرس کا مقصد تھا - خود کانگرس کے قیام میں مزدوروں کی ذاتی کوششوں سے زیادہ بیرونی جماعتوں کے افراد کی ہمدردیاں شامل تھیں - اس کانگرس سے ۱۱۷ مزدور سبھاؤں کا الحاق ہؤا۔ سنہ ۱۹۲۹ء میں کانگرس کا دسواں سالانہ اجلاس جب جواہر لال نہرو کی صدارت میں ناگپور میں منعقد ہؤا تو کانگرس میں تفریق پیدا ہوگئی - اس کے اسباب بہت سارے ہیں - دو انتہا پسند انجمنوں نے یعنی "گرنی کامگار یونین" اور "جی - آئی - پی - ریلوے مین یونین" نے کانگرس پر اپنا قبضہ جمایا اور مختلف تحریکات پیش کیں اور منظور بھی کرالیں - مثلاً ایک تحریک یہ تھی کہ شاہی مزدور کمیشن سے مقاطعہ کیا جائے - علاوہ ازیں نہرو رپورٹ "انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن وغیرہ سے مقاطعہ کرنے کی تحریک بھی منظور ہوگئی - نیز برطانوی سامراج سے آزادی حاصل کرنا سرمایہ داری کا خاتمہ کرنا اور مزدوروں کا ایک جمہوریہ قایم کرنا، یہ سب ان کی اہم تحریکات تھیں - دوسری جماعت اعتدال پسند تھی۔اس نے "ٹریڈ یونین کانگرس" سے علیحدگی اختیار کرلی۔مسٹر جوشی چمن لال، گری، شیورراو وغیرہ اس میں شامل تھے - انھوں نے اپنا اختلافی

نوٹ صدر کے نام روانہ کیا اور ایک علیحدہ ادارہ "انڈین ٹریڈ یونین فیڈریشن" نامی قائم کرلیا۔ سنہ ۱۹۳۱ء میں ان دونوں اداروں میں مصالحت کروانے کی خاطر اتحاد کانفرنس منعقد ہوئی۔ لیکن باوجود ۲ سال کی مسلسل کوششوں کے کامیابی نہ ہوسکی۔ جب ان کوششوں میں کامیابی نہ ہوئی تو ایک اور ادارے کا آغاز ہؤا جو "نیشنل فیڈریشن آف لیبر" کے نام سے مشہور رہا۔ لیکن اس ادارے اور "ٹریڈ یونین فیڈریشن" کے مقاصد مشترک ہونے کی وجہ سے یہ آخرالذکر میں ضم ہوگیا اور ان دونوں کا نام "نیشنل فیڈریشن آف لیبر" رہا۔ لیکن آجکل "ٹریڈ یونین کانگرس" اور "نیشنل فیڈریشن لیبر" کا اتحاد ہوچکا ہے۔

اندرونی جھگڑوں اور پیہم ہڑتالوں کا نتیجہ یہ ہؤا ہے کہ مزدور سبھاؤں کی ترقی کی راہ میں اور ان کے طاقتور اور پُراثر بننے میں گوناگوں دقتیں پیدا ہوتی جارہی ہیں۔ علاوہ ازیں سیاسی لیڈروں نے ان موقعوں سے فائدہ اُٹھا کر مزدور سبھاؤں کو اپنے اغراض کے لیے استعمال کرنے کی کوشش شروع کررکھی ہے۔ "آل انڈیا ٹریڈ یونین کانگرس" کے اجلاس منعقدہ سنہ ۱۹۲۹ء میں جو پھوٹ ہوئی اور نتیجۃً "انڈین ٹریڈ یونین فیڈریشن" کا جو قیام ہؤا یہ اس چیز کا بیّن ثبوت ہے۔

مزدور سبھاؤں کی دقتیں یہیں پر ختم نہیں ہوتیں بلکہ کسی ایک کارخانے میں مستقل طور پر ملازمت نہ اختیار کرنے کی جو عادت مزدوروں میں ہے اس کی وجہ سے اور نیز ایک مقام سے دوسرے مقام بدلتے رہنے کی وجہ سے بھی ان کے لیے مزدور سبھاؤں میں دلچسپی لینا اور دائمی طور پر رُکن رہنا مشکل ہوجاتا ہے۔ علاوہ ازیں ہندوستان کے کارخانوں میں حالات زندگی کچھ ایسے

سخت اور کٹھن ہوتے ہیں کہ دن بھر کی تکان کے بعد بہت کم مزدور ایسے ہوتے ہیں جو کہ مزدور سبھاؤں جیسے اداروں میں دلچسپی لینے کے لیے وقت نکال سکیں۔ ایک بڑی دقّت یہ ہے کہ مزدوروں کے افلاس کا یہ حال ہے کہ معمولی چندہ دینے کی استعداد نہیں رکھتے ۔ بالخصوص جب کہ یہ قرضہ وغیرہ کی مصیبت میں بتلا رہتے ہیں - نیز مزدوروں کو یہ سمجھنا مشکل ہے کہ چندہ دینے سے بہت سارے فوائد حاصل ہوتے ہیں اور بحیثیت مجموعی ان کا مفاد اس میں ہے۔ ظاہر ہے کہ بغیر مالی استحکام کے انجمنوں کا قائم رہنا مشکل ہے۔ ہندوستان یوں ہی مفلس ہے اور پھر صنعتی مرکزوں کی آبادی غیر مستقل اور ہنگامی ہوتی ہے - اس لیے چندہ جمع کرنے میں بھی دقّت ہوتی ہے۔ علاوہ ازیں نسل اور زبان کی دقّتیں بھی کچھ ایسی ہیں کہ سبھائیں باہمی اتحاد عمل پیدا کرنے سے قاصر رہتی ہیں اور بالخصوص افقی اتحادات کا قائم ہونا محال ہو جاتا ہے۔ (مثلاً سوت کی بنائی کے کارخانوں میں کام کرنے والے مزدوروں کا اتّحاد)۔

ایک اور مشکل جو مزدور سبھاؤں کی ترقی کی راہ میں حائل ہے وہ غلط قسم کی لیڈری سے متعلق ہے - ہندوستانی مزدوروں کا بڑا حصہ ان پڑھ ہے۔ اس لیے طبقۂ مزدوراں ہی میں سے ان کے لیے رہنما نہیں پیدا ہو سکتے ۔ اور ان کے لیڈر عموماً متوسّط طبقۂ کے ہوتے ہیں - اس کا ایک بُرا نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ بعض اوقات یہ لیڈر شخصی مقاصد کے پیش نظر ان کی رہنمائی کرتے ہیں۔

مزدور سبھاؤں کی قسمیں۔

۱- کچھ تو ایسی سبھائیں ہیں جو محض نام نہاد ہوتی ہیں - ان کی کوئی حقیقت نہیں ہوتی بلکہ ان کا وجود صرف کاغذی ہوتا ہے۔ یہ صرف چند لیڈروں کی تشہیر کے لیے ہوتی ہیں - اگر خوش نصیبی سے ان انجمنوں کے لیے کچھ اراکین حاصل بھی

ہو جائیں تو انھیں شاذ و نادر ہی ایک دوسرے سے ملنے کا اتفاق ہوتا ہے۔ مقامی کونسلوں یا بین الاقوامی کانفرنسوں میں بآسانی نامزد ہونے کے لیے لیڈروں نے یہ طریقہ نکال رکھا ہے۔

۲۔ فوری یا خاص خاص مقاصد حاصل کرنے کے لیے بھی انجمنیں قائم ہوتی رہتی ہیں۔ یہ بالعموم ہڑتال کمیٹیوں کی حیثیت اختیار کرتی ہیں ہڑتال کے دوران میں ان کے ذریعے مزدور اپنے مطالبات پیش کرتے رہتے ہیں۔ جھگڑے ختم ہونے کے بعد اور خصوصاً جب مزدور اپنے مطالبات حاصل کرنے میں ناکام رہے ہوں یا تو اس قسم کی سبھاؤں کا خاتمہ ہی ہو جاتا ہے یا یہ حالت سکون وجمود میں تبدیل ہو جاتی ہے۔ گو کہ اس قسم کی سبھائیں اپنے فوری مقاصد حاصل کرنے میں معاون ثابت ہوتی ہیں لیکن مزدور سبھا تحریک کی ترقی میں ان سے کچھ زیادہ مدد نہیں ملتی۔ اور مزدوروں کی اس تحریک سے وابستگی پیدا کرنے کی کوشش نہیں کی جاتی۔

۳۔ دائمی اور مستقل قسم کی مزدور سبھائیں۔ سب سے زیادہ حمل ونقل کے کاروباروں مثلاً ریلوے، جہاز، بندرگاہوں وغیرہ میں کام کرنے والے مزدور بہترین طور پر منظم پائے جاتے ہیں۔ پارچہ بافی اور جوٹ کی صنعتوں میں مزدور سبھائیں قائم ہوتی جارہی ہیں۔ مدراس میں سوتی صنعت کے مزدوروں میں مزدور سبھا تحریک نے خاص ترقی کرلی ہے۔ احمد آباد میں پیشوں کی مناسبت سے علیحدہ مزدور سبھائیں ہیں اور یہ سب ایک مرکزی وفاق میں متحد پائی جاتی ہیں۔ یہ چیز ہندوستان میں عام طور پر نہیں پائی جاتی کیونکہ یہاں پیشوں کی مناسبت سے علیحدہ مزدور سبھائیں قائم نہیں ہوتیں بلکہ کارخانوں کے لحاظ سے یہاں فوری قسم کی سبھاؤں کا زیادہ رواج ہے۔ مزدور سبھا تحریک کو

بمبئی میں سب سے زیادہ تقویت حاصل ہی اور بنگال میں یہ کمزور ہی۔
ترقی کی ضرورت - یہ کہنا فضول ہی کہ ہندوستان کے لیے مزدور سبھاؤں کی چنداں ضرورت نہیں کیونکہ یہ ہندوستان کے لیے ایک بدیسی چیز ہی۔ بات یہ ہی کہ پورا صنعتی نظام جو آج کل ہندوستان میں رائج ہی وہ خود ہندوستان کے لیے نیا ہی اور یہ ایک بدیسی چیز ہی۔ اور ان تمام چیزوں سے جو کہ ایک بدیسی نظام کے لیے ناگزیر ہیں انکار کرنا کوتاہ نظری ہی۔ اس میں کلام نہیں کہ حکومت کی قانون سازی، آجروں کی ہمدردانہ کوششوں اور حکومتی اداروں مثلاً مصالحتی مجالس وغیرہ سے مزدوروں کی حالت میں اصلاح ہوسکتی ہی لیکن کلیۃً صرف اِن ہی پر بھروسہ نہیں کیا جاسکتا۔ مزدوروں کو خود اپنی فلاح و بہبود کے لیے محافظتی تدابیر اختیار کرنی چاہییں۔ لہذا مزدور سبھاؤں کی ترقی میں مزاحمتیں پیدا کرنا یا ان کے قیام کے وقت مشکلات پیدا کرنا نقصان دہ ثابت ہوگا۔

اس میں کلام نہیں کہ حکومت اور آجر مزدور سبھاؤں کی ترقی میں بڑا حصہ لے سکتے ہیں۔ لیکن اصل چیز جو یاد رکھنے کے قابل ہی وہ یہ ہی کہ مزدور سبھا کی ترقی کا راز مزدوروں ہی کی ذاتی کوششوں میں پنہاں ہی۔ ان ممالک میں جہاں کہ مزدور سبھا نے بڑی طاقت حاصل کرلی ہی، ہم یہ پاتے ہیں کہ یہ سب مزدوروں کی ذاتی کوششوں اور طاقت کا نتیجہ ہی۔ نیز آجروں کی امداد سے کہیں زیادہ انھیں آجروں کی مخالفت کا سامنا کرنا پڑا اور آجروں کی جماعت کا مقابلہ کرنے کے لیے اپنی حالت کی اصلاح اور افراد میں باہمی اتحاد پیدا کرنے کی ضرورت ہوئی۔ ہندوستان میں مزدور سبھاؤں کی ترقی محض چند لیڈروں کی دلچسپی اور ان کی پیہم کوششوں سے حاصل نہیں ہوسکتی۔ ضرورت اس امر کی ہی کہ انجمنوں کے افراد میں ذمہ داری کا احساس پیدا ہو اور

محض لیڈروں پر بھروسہ رکھنے کی بجائے ہر ایک رکن اپنے آپ میں اتنی صلاحیت
پیدا کرے کہ ضرورت کے موقعوں پر ذمہ دارانہ فرائض کی انجام دہی سے جی نہ
چُرائے اس کے لیے مختلف ذرائع اختیار کیے جا سکتے ہیں - کوشش یہ ہونی چاہیے
کہ زیادہ سے زیادہ اراکین کو سبھاؤں کی کارگزاریوں میں علمی حصہ لینے کا موقع
دیا جائے - (سالانہ عظیم الشان جلسوں سے کہیں زیادہ شاخوں کے جلسوں کا
متعدد مرتبہ منعقد کرنا اہم ہے) - نیز سبھاؤں کی طرف سے انجمنہائے امداد باہمی
کا قیام ہو - قرضۂ امداد باہمی اور امداد باہمی ذخائر کے ذریعے اراکین کی نہ صرف
معاشی حالت بہتر ہوگی بلکہ انھیں اپنی تحریک سے علمی دلچسپی پیدا ہوتی جائے گی-
یا سبھاؤں کی طرف سے تعلیم بالغان کا انتظام ہو سکتا ہے - کتب خانوں اور
دارالمطالعہ کا قیام بھی ہو سکتا ہے - بہت کم سبھاؤں نے مزدوروں کی فلاح
و بہبود سے متعلق اداروں کے قیام کی طرف اپنی توجہ مبذول کی ہے - البتہ
اس سلسلے میں "احمد آباد ٹیکسٹائل ایسوسی ایشن" نے بہت کچھ کیا ہے - ان کی طرف
سے کئی دواخانے - ایک ہسپتال (جس میں کہ ۳۰ بیماروں کے رہنے کا
انتظام ہے) ۲۲ مدارس، ایک کتب خانہ اور دارالمطالعہ، چائے خانہ اور
رضا کار جماعتیں وغیرہ قائم ہیں -

دوسری چیز جس کی اہم ضرورت ہے وہ یہ ہے کہ خود مزدوروں میں سے
لیڈر پیدا کیے جائیں - فی الوقت مزدوروں کے لیڈروں کی زیادہ تعداد
معاشرتی اصلاح کا کام کرنے والوں، وکیلوں اور کچھ اس قسم کے لوگوں پر
مشتمل ہے - ان میں سے کچھ تو اپنے ذاتی اغراض کے لیے لیڈر بن بیٹھے ہیں لیکن
خاصی تعداد ایسوں کی بھی ہے جنھوں نے نمایاں خدمات انجام دی ہیں
اور تحریک مزدور سبھا کی ترقی میں ان کا بڑا حصہ رہا ہے - اور ان کے بغیر یہ

تحریک موجودہ اہمیت اختیار نہ کرسکتی تھی - لیکن ظاہر ہے کہ خود مزدوروں ہی میں سے لیڈر بنیں تو انھیں معاملات سے جو واقفیت ہوتی ہے اور تحریک سے جو دلچسپی رہتی ہے وہ بیرونی اشخاص کو نہیں ہوسکتی - علاوہ ازیں یہ بیرونی اشخاص اپنے ذمّے بہت سا کام لیتے ہیں اور کئی ایک سبھاؤں کی تنظیم کی ذمہّ داری قبول کرلیتے ہیں - نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ کام توجہ اور دلچسپی سے انجام نہیں پا سکتا -

اس کا مطلب یہ نہیں کہ لیڈری کے لیے محض ایسے مزدور لیے جائیں جو کارخانوں میں کام کرتے ہوں - ایسے مزدوروں کو نہ اتنی فرصت مل سکتی ہے اور نہ ان میں اتنی آزادی ہوسکتی ہے کہ آجروں سے بے خطر رہ کر کام کریں - بہتر صورت تو یہ ہے کہ لیڈری کی صلاحیت رکھنے والے مزدوروں کو کارخانے کے معمولی فرائض سے سبکدوش کیا جائے اور لیڈر منتخب ہونے کے بعد سبھاؤں کی طرف سے ان کو تنخواہ دی جائے تاکہ تنظیم اور لیڈری کا کام انہماک اور احساس ذمہ داری کے ساتھ کرسکیں - اور موزوں اشخاص کو بالآخر عہدہ دار بنانے کی خاطر تربیت دی جائے - اگر یہ پڑھے لکھے ہوں اور تنظیمی قابلیت کے ساتھ سخت محنت اور مسلسل مشقت کی صلاحیت رکھتے ہوں تو اُنھیں عہدہ داروں کی خدمات کے لیے تربیت دی جائے اور معاشیات ، معاشری مسائل ، مزدوروں کے متعلقہ قانون سازی وغیرہ مضامین کی تعلیم دی جائے۔ ان کے مفاد کے خاطر حلقہ ہائے مطالعہ قائم کیے جائیں - جامعات جو صنعتی مرکزوں میں ہوں ان کے لیے شبانہ جماعتوں کا انتظام کریں - بعض صورتوں میں جامعات میں ان کی تعلیم کے لیے وظائف دیے جائیں - حکومت یا آجروں یا مزدور سبھاؤں یا خود یونیورسٹیوں کی طرف سے تعلیمی امداد کے لیے

رقمیں دی جائیں - نہ صرف یہی بلکہ مزدوروں کے نمائندے جو بین الاقوامی کانفرنسوں میں شرکت کے لیے جاتے ہیں وہ کچھ عرصہ یورپی ممالک میں رہیں تو وہاں مزدور سبھاؤں کے طریقوں وغیرہ میں تربیت حاصل کریں -

صنعتی جھگڑے -

صنعتی امن کی اہمیت سے کسی کو انکار نہیں ہوسکتا - صنعتوں میں آئے دن جو جھگڑے ہوتے رہتے ہیں ان کی وجہ سے آجروں اور مزدوروں کو خاصا نقصان پہنچتا ہے - ہر طرف یہ کوششیں جاری ہیں کہ ایسی تدابیر اختیار کی جائیں جن سے کہ ہڑتال اور در بندی وغیرہ کا خاتمہ ہوجائے - بات یہ ہے کہ صنعتی تعلقات کا مسئلہ بہت ہی اہم ہے اور جب تک اس کا صحیح حل نہ ہو، صنعتی ترقی معرض خطر میں رہے گی -

صنعتی جھگڑوں کے مسئلے کو تین حصوں میں تقسیم کیا جاسکتا ہے -

(۱) صنعتی جھگڑوں کی کیفیت - اس بحث کا پہلو بیانیہ ہوگا اور اس کے تحت جھگڑوں سے متعلق چند اعداد شمار بھی پیش کیے جائیں گے -

(۲) صنعتی جھگڑوں کے اسباب اسی بحث میں معاشی وغیر معاشی اسباب؛ دونوں کا لحاظ رکھا جائے گا -

(۳) تدابیر جو کہ وقتاً فوقتاً جھگڑوں کے انسداد و علاج کے طور پر استعمال کی جارہی ہیں - اس سلسلے میں مزدور کمیشن نے جو سفارشات پیش کی ہیں ان کا بھی ذکر ہوگا -

صنعتی جھگڑوں کی کیفیت -

۱۹-۱۹۱۸ء سے پہلے ہندوستان کے لیے ہڑتال ایک نادر چیز تھی - اس میں کلام نہیں کہ گاہے ماہے خاص خاص صنعتوں میں کام کرنے والے

مزدور ہڑتال کر بیٹھتے تھے لیکن صنعتوں کا ایک بڑا حصّہ ہڑتالوں سے محفوظ تھا۔ اس زمانے سے پہلے یہ ہوتا تھا کہ مزدور جب کبھی کارخانوں کے حالات زندگی کو ناخوشگوار پا۔تے تو زیادہ سے زیادہ یہ ہوتا کہ وہ اپنے دیہی وطن کو واپس ہوجاتے۔ لیکن جنگ کے اختتام پر حالات نے کچھ اور ہی صورت اختیار کرلی۔ سنہ ۱۹-۱۹۱۸ء میں چند اہم ہڑتالیں ہوئیں۔ ۱۹۲۰ء میں ہڑتالوں کی تعداد میں اضافہ ہوُا اور سنہ ۱۹۲۱ء میں ہڑتالیں منظّم صنعتوں میں عام ہونے لگیں۔ اب مزدوروں نے ہڑتالوں کی امکانی قوت کو محسوس کرلیا اور مزدور سبھا تحریک نے ان کے لیے مزید تقویت کا سامان پیدا کیا۔ ذیل کی جدول سے ہڑتالوں سے متعلق چند اعداد و شمار کا پتہ چلتا ہے۔

سنہ	جھگڑے	متاثّرہ مزدوروں کی تعداد	ایامِ کار جو ضائع ہو گئے
۱۹۲۱	۳۹۶	۶۰۰۳۵۱	۶۹۸۴۴۲۶
۱۹۲۲	۲۷۸	۴۳۵۴۳۴	۳۹۷۲۷۲۷
۱۹۲۳	۲۱۳	۳۰۱۰۴۴	۵۰۵۱۷۰۴
۱۹۲۵	۱۳۴	۲۷۰۴۲۳	۱۲۵۷۸۱۲۹
۱۹۲۶	۱۲۹	۱۳۱۶۵۵	۲۰۱۹۹۷۰
۱۹۲۹	۱۴۱	۵۳۲۰۱۶	۱۲۱۶۵۶۹۱
۱۹۳۲	۱۱۸	۱۲۸۰۹۹	۱۹۲۲۴۳۷
۱۹۳۴	۱۵۹	۲۲۰۸۰۸	۴۷۷۵۵۵۹
۱۹۳۶	۱۵۷	۱۶۹۰۲۹	۲۳۵۸۰۶۲

ہیرلڈ بٹلر نے "پرابلمس آف انڈسٹری اِن دی ایسٹ" میں لکھا ہے کہ پچھلے دس سال میں صنعتی جھگڑوں کا سالانہ اوسط ۱۵۰ رہا اور متاثّرہ مزدوروں کا

سالانہ اوسط ½ ۲ لاکھ رہا۔

جھگڑوں کے اسباب۔

سنہ ۱۹۲۱ — ۱۹۳۰ء کے اعداد شمار سے یہ ظاہر ہو کہ اس اثنا میں تقریبًا ۹۷۶ جھگڑے ایسے تھے جو محض اُجرت یا عطیہ کے مسئلہ سے متعلق تھے۔ تقریبًا ۴۲۵ جھگڑے ایسے تھے جو کہ مزدوروں کی برطرفی یا ان کی تعداد میں تخفیف کردینے یا ان میں سے چند کو معزول کردیے جانے کی صورت میں پیدا ہوئے تھے۔ کچھ جھگڑے ایسے بھی تھے جو اوقات کار میں تخفیف کرانے کے لیے ہوئے تھے۔ سرکاری طور پر جھگڑوں کے جو نتائج شائع ہوتے رہے ہیں، اُن سے ہمیں اس بات کا پتہ چلتا ہو کہ سنہ ۱۹۲۱۔ ۱۹۳۰ء میں کوئی دوتہائی ہڑتالوں میں مزدوروں کو ناکامی رہی۔

جنگ کے بعد مزدوروں نے یہ محسوس کرنا شروع کیا کہ ان کی اُجرتوں میں اضافہ ہونا چاہیے اور یہ کہ طویل اوقات کار اور اسی قسم کی دیگر مصیبتوں کی مزید برداشت کی اب ان میں تاب باقی نہ رہی تھی۔ سنہ ۱۹۲۲ء تک حالات سنبھلنے لگے۔ اوقات کار میں تخفیف کرادی گئی، اُجرتوں میں اضافہ کیا گیا، قیمتیں بھی گرنے لگیں تھیں۔ ان تمام اسباب کی بنا پر سنہ ۱۹۲۳۔ ۲۷ء ملک میں پچھلے کے مقابلہ میں اب کم جھگڑے رہے۔ سنہ ۱۹۳۰ کے بعد جب کہ منافع میں کمی ہونے لگی تو آجر اپنے عملہ میں تخفیف کرنے لگے، اجرتوں میں بھی کمی کی جانے لگی۔ اس کا نتیجہ یہ ہوُا کہ اب دوبارہ ہڑتالوں کی تعداد میں اضافہ ہوُا۔

ہڑتالوں میں غیر صنعتی اسباب کا حصہ اتنا نہیں ہو جتنا کہ عام طور پر تصور کیا جاتا ہو۔ آجر کو جب کبھی ہڑتال کا سامنا کرنا پڑتا ہو اور وہ اس کے اسباب جاننے سے قاصر رہتا ہو تو فورًا اس کی ذمہ داری چند شورش مچانے والوں پر

عائد کر دیتا ہے۔ وہ یہ سمجھنے لگتا ہے کہ جملہ فسادات سیاسی شورش یا اشتراکی پروپیگنڈے کا نتیجہ ہیں۔ اس میں کلام نہیں کہ صنعتی جھگڑوں میں غیر صنعتی اسباب کا حصہ رہا ہے۔ سنہ ۲۱-۱۹۲۰ء جو کہ صنعتی جھگڑوں کے لحاظ سے بدترین زمانہ ثابت ہوا، سیاسی شورش کا بھی زمانہ رہا۔ اور اس دور میں سیاسی لیڈروں نے ہڑتالوں کی تنظیم بھی کی تاکہ ان ہڑتالوں کی وجہ سے ملک کی سیاسی بے چینی میں مزید اضافہ ہو۔ علاوہ ازیں موجودہ زمانے میں خاص خاص مقامات مثلاً بمبئی وغیرہ میں اشتراکیت کے پھیلنے کی وجہ سے مزدور متاثر ہونے لگے۔ گزشتہ چند سالوں میں بڑے بڑے سوتی کارخانوں میں جو ہڑتالیں ہوئی ہیں ان میں اشتراکی اداروں کا نمایاں حصہ رہا ہے۔ بایں ہمہ یہ چیز یاد رکھنے کے قابل ہے کہ گو مزدور ایسے اشخاص اور اداروں سے برابر متاثر ہوتے رہے ہیں جن کے مقاصد قومی یا اشتراکی یا تجارتی ہوا کرتے ہیں لیکن شاید ہی کوئی ایک آدھ ہڑتال ایسی ہوئی ہو جس میں کہ معاشی اسباب کارفرما نہ ہوں۔

صنعتی جھگڑوں کو رفع کرنے کی تدابیر

"کارخانہ کمیٹی" کے ذریعے تصفیہ

جنگ کے بعد صنعتی بے چینی بڑھنے لگی تو ان تدابیر پر غور کیا جانے لگا جو غیر ممالک اور بالخصوص برطانیہ صنعتی جھگڑوں کو دور کرنے کے لیے اختیار کرتا رہا۔ ابتدائی زمانے میں "کارخانے کی کمیٹیوں" کا طریقہ بہت ہی مقبول رہا۔ اس سے مراد ایک ایسی مشترکہ کمیٹی ہے جس میں کہ مزدوروں اور آجروں کے نمائندے ہوتے ہیں۔ (ایسے مزدور جنھوں نے ایک سال کی ملازمت کی ہو وہ اپنے نمائندوں کو منتخب کرتے ہیں) اس کے اجلاس وقتاً فوقتاً ہوتے رہتے ہیں

اور اس میں مزدوروں کی فلاح و بہبود سے متعلقہ مسائل پر بحث ہوتی ہے جھگڑوں
کی صورت میں ان کے تصفیہ کی کوشش کی جاتی ہے - مزدوروں اور کارخانوں کے
عملہ کے مابین خوشگوار تعلقات قائم کرنے کی کوشش کی جاتی ہے - مزدوروں کی
انفرادی شکایتوں کی بھی شنوائی ہوتی ہے اور ان کو رفع کرنے کی کوشش کی جاتی ہے۔
"ٹاٹا" اور "بکنگھم و کرناٹک ملز" مین ان کمیٹیوں کا طریقہ بہت ہی مقبول رہا۔
گزشتہ چند سالوں میں سرکاری اور خانگی کاروبار میں اس قسم کی کئی ایک کمیٹیاں
قائم ہوئی ہیں - ریلوے کے کارخانوں نے بھی اس طریقے کو اختیار کیا ہے۔

مزدور کمیشن کی رائے ہے کہ اس قسم کی کمیٹیوں سے مزدور سبھاؤں
کو ان کی رقابت کا اندیشہ ہونے لگا اور خیال کیا گیا کہ مذکورہ بالا
کمیٹیاں مزدور سبھاؤں کے فرائض غصب کرلیں گی لہذا کمیشن کی
رائے ہے کہ ایسی صورت میں جب کہ ایک صنعت مین مزدور سبھا پہلے
ہی سے قائم ہو اُس کے مشورے اور اشتراک کے بغیر کارخانے کی کمیٹیاں
قائم نہ ہوں تاکہ رقابت کا اندیشہ جاتا رہے۔

سنہ ۱۹۲۰ع سے احمد آباد میں جھگڑوں کے تصفیہ کے لیے ایک
مستقل ثالثی بورڈ قائم ہے جس میں کہ "احمد آباد مل اونرس ایسوسی ایشن" اور
"احمد آباد لیبر یونین" کا ایک ایک نمائندہ ہوتا ہے۔ اس طریقہ کے تحت
ثالثی بورڈ کے سامنے بصورت آخر شکایت پیش کی جاتی ہے- فریقین اس کے
تصفیہ سے مطمئن نہ ہوں تو معاملات کو پھر ایک غیر جانبدار ثالث کے سپرد
کر دیا جاتا ہے - احمد آباد کو جو سہولتیں حاصل ہیں وہ شاید ہی کسی اور صنعتی
مرکز کو حاصل ہوں - زبان، مذہب اور مقام کے لحاظ سے آجر اور مزدوروں
میں یکسانیت پائی جاتی ہے- علاوہ ازیں مسٹر گاندھی کا اثر آجروں اور مزدوروں

دونوں طبقوں پر رہا ہی - ان وجوہ کی بنا پر احمد آباد کا ثالثی طریق کامیاب رہا ہی -

سنہ ۱۹۲۹ء سے پہلے صنعتی جھگڑوں کے تصفیہ کے لیے صرف ایک قانون یعنی قانون نزاعات آجران اور مزدوران بابت سنہ ۱۸۶۰ء تھا - اس قانون کا عمل صرف چند خاص خاص صنعتوں یعنی ریلوں، نہروں اور دیگر کارہائے عامہ میں کام کرنے والے مزدوروں کی اجرتوں سے متعلق جھگڑوں کی حد تک تھا - مجسٹریٹ کو تصفیہ کا حق حاصل ہوتا تھا - اس قانون کا عمل اب بند ہوگیا ہی اور کمیشن نے تو اس کی قطعی طور پر تنسیخ کی سفارش کی ہی -

بیرونی ایجنسیوں کے ذریعے تصفیہ -

سنہ ۱۹۲۰ء میں حکومت ہند نے "برٹش انڈسٹریل کورٹس ایکٹ" بابتہ سنہ ۱۹۱۹ء کے اصول پر ہندوستان کے لیے قانون سازی کا مسئلہ چھیڑا - اس زمانے میں مزدوروں کے جھگڑوں نے اتنی پیچیدہ صورت اختیار نہیں کی تھی اور صوبجاتی حکومتوں اور حکومت ہند نے ہندوستان کے لیے برطانوی قانون کی تقلید کو کچھ زیادہ ضروری نہ سمجھا تھا - سنہ ۲۱ - ۱۹۲۰ کے جھگڑوں نے دوبارہ حکومت کو مجبور کیا کہ تصفیہ کی نئی تدابیر کے متعلق غور و خوض کرے - اس مقصد کے لیے صوبجات بنگال و بمبئی میں کمیٹیاں قائم ہوئیں - بنگال میں جو کمیٹی قائم ہوئی تھی اس نے یہ رائے پیش کی کہ تا وقتیکہ فریقین بیرونی مداخلت کی خواہش نہ کریں حکومت خانگی صنعتی جھگڑوں میں مداخلت نہ کرے - لیکن رفاہ عامہ کے کاروبار یا خدمات میں جھگڑے ہونے کی صورت میں ایک مصالحتی مجلس قائم کرنے کی سفارش کی - بمبئی کی کمیٹی نے قانون کے ذریعے صنعتی عدالتیں قائم کرنے کی سفارش کی - سنہ ۲۳ - ۱۹۲۲ء میں جب

ہڑتالوں کی تعداد میں کمی ہونے لگی تو ان معاملات میں بھی حکومت اور عوام کی دلچسپی کم ہونے لگی لیکن سنہ ۱۹۲۴ء میں بمبئی کے سوتی کارخانوں میں جب ایک بڑی ہڑتال ہوئی تو صوبجاتی حکومت نے ایک مسودہ تیار کیا کہ مجلس مقننہ میں پیش کرے لیکن حکومت ہند کے ایما پر اس مسودہ کو روک لینا پڑا کیونکہ خود حکومت ہند کے پیش نظر ہندوستان بھر کے لیے ایک مسودۂ قانون تھا۔

قانون نزاعات مزدوران بابتہ ۱۹۲۹ء کی ایک بڑی خامی یہ ہو کہ اس میں ایک "مستقل صنعتی عدالت" کے قیام کی گنجائش نہیں رکھی گئی ہو۔ جھگڑوں کے تصفیہ کا جو طریقہ تجویز کیا گیا ہو وہ محض اتنا ہو کہ جھگڑے یا تو تحقیقاتی عدالتوں یا مصالحتی مجلسوں کے سامنے پیش کیے جاسکتے ہیں۔ تحقیقاتی عدالتیں خاص خاص جھگڑوں کے تصفیہ کے لیے وقتاً فوقتاً قائم کی جاتی ہیں اور ان میں ایک یا ایک سے زائد متعلقہ اشخاص بطور اراکین کے شامل کیے جانتے ہیں۔ مصالحتی مجلسوں کی صورت میں ایک ایسا صدر ہوتا ہو جو فریقین سے غیر متعلق ہوتا ہو اور ایک غیر جانبدار شخص کی حیثیت رکھتا ہو۔ اراکین یا تو غیر متعلقہ اشخاص یا فریقین کی نیابت کرنے والے اشخاص پر مشتمل ہوتے ہیں۔ اور ان کی یہ کوشش ہوتی ہو کہ جھگڑے کی تحقیق اس نیت سے کی جائے کہ اس کا تصفیہ ہوسکے۔ مذکورہ بالا قانون میں اس کی بھی گنجائش رکھی گئی ہو کہ رفاہ عام کے چند کاروباروں میں فوری ہڑتالوں یا دربندیوں کو قابل سزا بنایا جائے۔

سنہ ۱۹۲۸ میں جب کہ بمبئی کے سوتی کارخانوں میں ہڑتال ہوئی تو "فاکٹ کمیٹی" کا تقرر ہوا تاکہ اس جھگڑے کا دائمی طور پر تصفیہ ہوسکے۔ مذکورہ بالا کمیٹی نے بمبئی کے سوتی کارخانوں کے حالات کے متعلق ایک جامع رپورٹ اور مستقبل کے متعلق بہت سی احتیاطی تدابیر پیش کیں۔ لیکن فریقین کے

مابین باہمی گفت و شنید میں پیچیدگیاں پیدا ہوجانے کی وجہ سے ان عملی تجاویز کو اختیار نہ کیا جاسکا اور آجروں اور مزدوروں کے نمائندوں کے مابین قریبی تعلقات پیدا کرنے کی جو تجاویز پیش ہوئی تھیں ان پر عمل نہ ہوسکا۔ بات یہ ہی کہ موجودہ زمانے میں ہندوستانی مزدور نے اتنی طاقت حاصل کرلی ہی کہ وہ اپنے مطالبات منوانے پر اڑجاتا ہی اور ایسی صورت میں مزدوروں کے لیڈروں کی اتنی ہی اہمیت ہوتی ہی جتنی کہ کسی صنعت میں مالیاتی یا تجارتی یا حرفتی منتظمین کی۔ لہذا آجروں اور مزدوروں کے مابین ذاتی تعلقات کی اہمیت کو نظرانداز نہیں کیا جاسکتا۔ بالخصوص اس وجہ سے بھی کہ بعض موقعوں پر مزدور کے تعلیم یافتہ نہ ہونے اور صنعتی نظام کے پیچیدہ نکات سے ناواقف ہونے کی وجہ سے صنعتی جھگڑے پیدا ہوجاتے ہیں۔ یہ ضروری ہی کہ صنعتی تعلقات خوشگوار بنانے کے لیے ذاتی عنصر کا بھی استعمال ہو۔ ان حالات کے تحت یہ چیز زیادہ ضروری ہی کہ صنعتوں میں ایک ایسا ماحول پیدا کیا جائے جو کہ جھگڑوں کو پیدا ہی نہ ہونے دے۔ یہ چیز اس سے کہیں زیادہ اہم ہی کہ جھگڑے پیدا ہوجانے کے بعد محض ان کو دور کرنے کی تدابیر پر اکتفا کرلیا جائے۔ ان تمام چیزوں کے لیے فریقین کے مابین ذاتی تعلقات کا پیدا کیا جانا بہت ہی اہم ہی۔ اور مزدور کمیشن نے بھی اس چیز پر بہت ہی زور دیا ہی۔

ذاتی تعلقات پیدا کیے جانے میں بہت ساری مشکلات حائل ہیں۔

(ل) آجروں اور مزدوروں کے نسلی اختلافات:۔ ہندوستان میں بہت سارے کاروبار ایسے ہیں جن کے مالک و منتظمین انگریز، دیگر یورپی اقوام یا امریکہ کے لوگ ہوتے ہیں۔ مالک ہندوستانی ہونے کی صورت میں بھی یہ

مختلف النسل ہوتے ہیں - بنگال میں بہت سے کاروباروں کے مالک یورپی ہیں - کچھ کاروبار بنگالیوں اور مارواڑیوں کے ہاتھ میں ہی، لیکن مزدور شمالی ہند کے باشندے ہیں۔ بمبئی میں آجر پارسی، گجراتی یا یورپی لوگ ہیں، مزدور کوکن اور مہاراشٹر کے رہنے والوں میں سے ہوتے ہیں -

(ب) زبان کی دِقّتیں - بسا اوقات یہ بھی ہوتا ہی کہ کاروبار کے منتظم اپنے کاروبار میں کام کرنے والے مزدوروں کی زبان سے ناواقف ہوتے ہیں حالانکہ منتظمین کے لیے یہ بہت ہی ضروری ہی کہ وہ اپنے یہاں کام کرنے والے مزدوروں کی زبان سے واقف ہوں اور ان سے تبادلۂ خیال کر سکیں۔ آجروں کو چاہیے کہ وہ اپنے منتظمین کو مزدوروں کی بولی سیکھنے پر زور دیں۔

(ج) صنعتی تنظیم سے متعلق دقّتیں - اس میں کلام نہیں کہ موجودہ صنعتی دور میں جب کہ پیدائش پر پیمانہ کبیر کا رواج عام ہوتا چلا ہی، مزدور اور آجر کے مابین ذاتی تعلقات کا باقی رہنا امر محال ہی اور ان مشکلات میں یوں ہی دہ چند اضافہ ہوجاتا ہی کہ آجر اور مزدور کے مابین کئی ایک درمیانی اشخاص حائل ہوتے ہیں۔ پہلے تو انتظامی ایجنٹ ہوتے ہیں جن کے تفویض کئی حصہ داروں کا کاروبار ہوتا ہی - پھر کاروبار میں مختلف قسم کے درمیانی اشخاص ہوتے ہیں مثلاً سردار، مقدم، فورمن وغیرہ جو کہ مزدوروں کے تقرر اور ان کی برطرفی کے اختیارات رکھتے ہیں ۔منتظمین خود اپنے بہت سارے کاموں کے لیے ان ہی درمیانی اشخاص پر بھروسہ کرتے اور انھیں اپنا آلۂ کار بناتے ہیں - بالعموم منتظمین مزدوروں کی زبان نہیں جانتے اور اپنے خیالات مذکورہ بالا درمیانی اشخاص کے ذریعے مزدوروں تک پہنچاتے ہیں اسی وجہ سے یہی ان کے اختیارات میں خاص طور پر دخیل ہوتے ہیں -

مصالحتی تدابیر۔

بیرونی مداخلت سے کہیں زیادہ اندرونی اداروں کے ذریعے جھگڑوں کو رفع کرنے کا طریقہ زیادہ بہتر ہے۔ اندرون صنعت خود ایسے اداروں کا قائم کرنا یا ایسے ذرائع اختیار کرنا جو صنعتی نزاعات کو حل کرسکیں زیادہ مناسب ہے۔ صرف آخری صورت میں بیرونی اداروں کے ذریعے مدد حاصل کرنی چاہیے۔ یعنی ایسی حالت میں جب کہ ہڑتال کا آغاز ہوچکا ہو یا یہ کہ ہڑتال ہونا بہت ہی یقینی ہو۔ بات یہ ہے کہ بیرونی اداروں کے لیے صنعتوں کے متعلق جملہ معلومات حاصل کرنا یا ہر دو فریق کے جداگانہ نقطہ نظر کو پورے طور پر محسوس کرنا ایک امر محال ہوجاتا ہے۔ نہ صرف یہی بلکہ صنعتی جھگڑوں کے تصفیوں کے بعد بھی ایسی مشینری کی ضرورت پڑتی ہے جس کی مدد سے ثالثی جماعت کی سفارشات عملی حیثیت اختیار کرسکیں۔ اور یہ صرف اس صورت میں ممکن ہے جبکہ اندرون صنعت خود ادارے قائم ہوں۔

لہذا ہر صنعت میں ایک ایسا مشترکہ بورڈ ہو جو آجروں اور مزدوروں کے نمائندوں پر مشتمل ہو۔ نہ صرف یہی بلکہ ہر صنعتی مرکز کے لیے بھی اس قسم کا ایک علیحدہ بورڈ ہو کیونکہ ایک صنعت میں ہڑتال یا جھگڑا ہونے کی صورت میں اس مرکز کی دوسری صنعتوں کے متاثر ہونے کا اندیشہ بھی لگا رہتا ہے۔ اور یہ بھی کوشش ہو کہ جھگڑوں کا تصفیہ بعجلت ممکنہ ہوسکے۔

اب یہ دیکھنا ہے کہ جھگڑوں کی صورت میں کس حد تک جھگڑے جبری طور پر مصالحتی اداروں کے سامنے پیش ہوں۔ یہ دلیل پیش کی جاتی ہے کہ مزدور اپنی کمزوری کی وجہ سے اپنے مطالبات کو صحیح طور پر پیش کرنے سے

قاصر رہتے ہیں اور جب تک کہ حکومت مداخلت نہ کرے اور ان جھگڑوں کو جبری طور پر ایک ثالث بورڈ کے تحویل نہ کردے مزدور گھاٹے میں رہیں گے۔ لیکن معترضین کا خیال ہے کہ ہر جھگڑا جبری طور پر کسی نہ کسی ثالثی بورڈ کے سامنے پیش ہونے کا رواج ہو تو خود صنعتوں کے اندر باہمی تصفیہ کے ذریعے فریقین میں مصالحت پیدا کرنے کا طریقہ ترقی نہ پا سکے گا۔ اس کا جواب یہ ہے کہ ہر جھگڑا باہمی مصالحت کے ذریعے طے نہ ہو سکے گا۔ اس لیے حکومت کو اختیار ہونا چاہیے کہ وہ اپنی صوابدید پر ناقابلِ حل جھگڑوں کو ثالثی بورڈ کے سامنے پیش کر سکیں۔ اب تصفیوں کے نفاذ کے متعلق چند باتیں باقی رہ جاتی ہیں۔ سوال یہ ہے کہ آیا تصفیوں کا نفاذ جبری طور پر کیا جا سکتا ہے یا نہیں اگر تصفیوں کو قابلِ نفاذ بنانا منظور ہو اور انھیں جبری حیثیت دینی ہو تو یہ ضروری ہے کہ تصفیہ چند ایسے معیارات کی بنا پر ہو جنھیں عوام نے پہلے سے ہی منظور کر لیا ہو یعنی ان تمام معیارات کو پہلے ہی قانون سازی کے ذریعے اختیار کر لیا گیا ہو۔

رفاہِ عامہ سے متعلقہ خدمات کے متعلق تو قانون کی دفعہ ۱۵ کے تحت یہ اصول مان لیا گیا ہے کہ ایسے کاروبار جو کہ ملّی تحفظ، صحت اور فلاح و بہبود سے متعلق ہوں ان میں بغیر اطلاع دینے کے ہڑتال کرنا غیر قانونی ہے۔ ایسی صورتوں میں جبکہ ہڑتال کی اطلاع دے دی گئی ہو یہ ضروری ہے کہ خود اندرونِ صنعت فریقین کے مابین مفاہمت کی حتی الوسع کوششیں کی جائیں اور ایک معینہ وقت گزر جانے کے بعد بھی کوئی کامیابی حاصل نہ ہوئی ہو اور فریقین کی کافی تعداد ثالثی بورڈ قائم کرنے کی خواہش کرے تو اس قسم کے بیرونی اداروں کو وجود میں لایا جائے۔

اب ایک دوسرا سوال یہ ہے کہ صنعتی نزاعات کی مدد کرنے کے لیے

وقتاً فوقتاً جو عدالتیں قائم کی جاتی ہیں کیا یہ مناسب نہیں کہ ان کے عوض مستقل صنعتی عدالتیں قائم کرادی جائیں - اس سے بڑا فائدہ یہ ہوگا کہ وقتاً فوقتاً عدالتیں قائم کرنے میں جو تعویق ہوتی ہے وہ باقی نہ رہے گی اور مستقل صنعتی عدالتیں مختلف صنعتی مسائل سے اتنی آگاہ اور واقف ہوں گی کہ انھیں نزاعات کے حل میں بڑی ہی آسانی ہوگی - علاوہ ازیں وقتاً فوقتاً ایسے موزوں اشخاص کا ملنا جن پر عوام کا بھروسہ ہو اور پھر ہمیشہ ایسے غیر سرکاری اشخاص کا ملنا دشوار ہے جو اراکین عدالت کی حیثیت سے کام کرنے پر راضی ہوجائیں-

ہندوستان کی سب سے بڑی خرابی یہ ہے کہ ثالثی بورڈ اور اس قسم کے ادارے اس وقت قائم کیے جاتے ہیں جب کہ صنعتی جھگڑے کافی ترقی کر چکتے ہیں اور جب کہ فریقین میں خاصی کشیدگی موجود ہوتی ہے حالانکہ ضرورت اس کی ہے کہ جھگڑوں کی ابتدائی منازل ہی میں مصالحتی کوششیں شروع کردی جائیں - جھگڑے کے آغاز پر ہی مصالحتی بورڈوں کا قائم ہونا کہیں زیادہ بہتر ہے بہ نسبت اس کے کہ جھگڑے کی اختتامی حالت میں ثالثی بورڈ قائم کیے جائیں - مصالحتی اداروں کو خاص اہمیت دی جائے اور ان کے ذریعے جھگڑے کے ابتدا ہی میں فریقین کے مابین سمجھوتہ کرادینے کی کوشش کی جائے اور ان کے ذریعے جھگڑوں کے آغاز ہی میں حکومت کو صورت حال سے واقف رکھا جائے - بالعموم ہوتا یہ ہے کہ جھگڑوں کے ابتدائی حالات سے حکومت بالکل ناواقف ہوتی ہے اور جھگڑے جب ایک خطرناک صورت اختیار کر لیتے ہیں اور پولیس کی مداخلت ناگزیر ہوتی ہے تو پولیس کے ذریعے حکومت کو جو رپورٹیں ملتی ہیں ان ہی پر حکومت کی واقفیت کا انحصار ہوتا ہے - اس کے برعکس مصالحتی افسروں کے ہونے کی صورت میں

ابتدائی حالات سے حکومت کو خاصی واقفیت ہو سکتی ہی -

شاہی کمیشن نے یہ بھی سفارش کی ہی کہ صوبجاتی حکومتیں مصالحتی افسروں کا تقرر کریں - حکومت بمبئی نے قانون مصالحت نزاعات مزدوران بابتہ سنہ ۱۹۳۴ء کی رو سے مصالحتی بورڈ کا قیام کیا ہی اور "کمشنر آف لیبر" من حیث العہدہ صدر مصالحتی افسر کا کام کرتا ہی - اس قانون کی رو سے "لیبر افسر" کے تقرر کا بھی انتظام ہی تاکہ وہ مزدوروں اور آجروں کے مابین جھگڑوں کی تہ میں جو شکایتیں ہوں ان کا ازالہ کرے - بمبئی کے ان ہر دو افسروں کی خدمات مفید ثابت ہوئی ہیں -

کارخانہ کے مزدور کا مستقبل

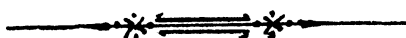
گزشتہ صفحات میں ہم کارخانہ کے مزدور کے جملہ اہم معاشی مسائل پر تفصیلی بحث کر چکے ہیں - یہاں انھیں مباحث پر تبصرہ کرتے ہوئے آئندہ مسلک پر چند خیالات کا اظہار کیا جائے گا - واقعہ یہ ہی کہ اب تک مزدوروں کے لیے جو کچھ بھی ہؤا ہی اس سے کہیں زیادہ اہم یہ ہی کہ ان کے لیے مستقبل میں کیا کیا جائے - آج کل اس مسئلے نے صوبجاتی حکومتوں کو بالخصوص اپنی طرف متوجہ کر لیا ہی - علاوہ ازیں کانگرس کے ایما پر "نیشنل پلاننگ کمیٹی" نے ہندوستان کی آئندہ صنعتی ترقی کی راہ صاف کرنے کے خیال سے یہ تحقیق شروع کر دی ہی کہ ملک کے موجودہ معاشی ذرائع کی نوعیت کیا ہی ان کی ترقی کن اصولوں کے تابع ہونی چاہیے اور ان کا بہترین استعمال کس طرح ہو سکتا ہی - توقع ہی کہ کمیٹی کی تحقیقات اور سفارشات سے ہندوستان کو اپنا معاشی لائحہ عمل مرتب کرنے میں بڑی مدد ملے گی - کمیٹی کے کام کا ایک اہم

پہلو یہ بھی ہے کہ وہ مزدوروں کے مسائل اور آئندہ مسلک پر بھی روشنی ڈالے۔
مزدوروں کی بھرتی کے وہ تمام فرسودہ طریقے جن کا آغاز و نشو و نما خاص حالات کے تحت ہوا ہنوز جاری ہیں۔ پچھلے زمانے میں جب کہ یہاں صنعت گر تمام تر یورپی باشندے تھے مزدوروں کی بھرتی درمیانی اشخاص کے ذریعے ہونا کوئی تعجب خیز امر نہ تھا۔ لیکن ایک ایسے زمانے میں جب کہ حالات بدل گئے ہیں اور صنعت گروں کی خاصی تعداد ہندوستانیوں پر مشتمل ہے، مزدوروں کی بھرتی بآسانی آجروں کے مقرر کردہ افسروں کے ذریعے ہوسکتی ہے۔ راست طور پر مزدوروں کو بھرتی کرنے کے جس طریقے کو چند کارخانوں نے اختیار کرلیا ہے اُسے بآسانی عام بنایا جاسکتا ہے۔ بچوں کے لیے کارخانے میں کام کرنے کے لیے اقل ترین عمر کی پابندی اور اوقاتِ کار کا تعین ہوچکا ہے۔ لیکن ضرورت اس کی ہے کہ غیر منظم صنعتوں کے لیے بھی اس قسم کا قانون وضع کیا جائے۔ اسی طرح منظم کارخانوں میں بڑوں کے لیے اوقاتِ کار کی حدیں مقرر کردی گئی ہیں، ان کا انطباق غیر منظم کارخانوں پر بھی ہو۔ بعض کارخانوں نے مزدور عورتوں کی فلاح و بہبود کے لیے ادارے قائم کرنے شروع کردیے ہیں۔ لیکن ضرورت اس امر کی ہے کہ یہ چیز جملہ کارخانوں میں عام کی جائے اور بالخصوص ان کے لیے طبّی امداد کا معقول انتظام ہو۔ اس وقت مزدوروں کے لیے صرف "قانون معاوضہ مزدوران" کی سہولت ہے۔ ضرورت ہے کہ معاشرتی بیمہ کی دیگر قسمیں مثلاً بیمۂ بے روزگاری، بیمۂ علالت اور بیمۂ کبرسنی کے متعلق غور و غوض کیا جائے۔ صنعتی تعلقات کو بہتر بنانا، بہتر مکانات کی فراہمی، تعلیم کا انتظام، تفریحی اداروں کا قیام ان سب امور کے لیے مزید قوانین وضع کیے جائیں۔

مزدوروں کی حالت کے بہتر بنانے میں مختلف ایجنسیوں کی جدوجہد

کی ضرورت ہے۔ حکومت، آجر، مزدور، اور خانگی انجمنوں کی کوششوں اور ان مختلف ایجنسیوں کے کاموں میں اشتراک اور ہم آہنگی کے ذریعے ہمارے مقاصد کی تکمیل ہوسکتی ہے۔ لیکن یہ امر ہرگز نظرانداز نہیں کیا جاسکتا کہ ہندوستان کے معاشی حالات کا تقاضا یہ ہے کہ اس میں مرکزی، صوبجاتی اور مقامی حکومتیں نمایاں حصہ لیں۔ اس سلسلے میں یہ بات قابل ذکر ہے کہ حکومت ہند کی قانون سازی پر "انٹرنیشنل لیبرآرگنائزیشن" کی سفارشات کا بڑا اثر پڑا ہے اور سنہ ۱۹۳۶ء تک اس کی تقریباً ۱۴ سفارشات نے قانونی شکل اختیار کرلی۔ لیکن مذکورہ بالا ادارے کی جملہ سفارشات کو اس لیے اختیار نہیں کیا جاسکتا کہ اس کی چند سفارشات ایسی ہیں جن کا انطباق ہندوستان کی موجودہ صنعتی حالت پر نہیں ہوسکتا۔

باوجود اس کے کہ ہندوستان ایک زرعی ملک ہے یہ ہرگز نظرانداز نہیں کیا جاسکتا کہ تقریباً ۲۵ سال سے ہندوستان میں صنعتی ترقی تیزی کے ساتھ جاری ہے۔ اور موجودہ واقعات و رجحانات ہمیں اس نتیجے پر پہنچاتے ہیں کہ آئندہ اس کی رفتار اور بھی تیز ہوجائے گی۔ ایسی صورت میں یہ لازمی امر ہے کہ کارخانے کا مزدور بھی صنعتی پیدائش کے ایک اہم عامل کی حیثیت سے بڑھتی ہوئی اہمیت اختیار کرے گا۔ لہذا تاوقتیکہ مزدوروں کے مسائل کا صحیح طور پر حل نہ کرلیا جائے، ملک کی ترقی میں پیچیدگیاں اور رکاوٹیں پیدا ہوتی رہیں گی۔ اگر ہم دیگر عاملین پیدائش کے مقابلے میں محنت کی جداگانہ نوعیت کو ذہن نشین کرلیں اور مزدور کے ساتھ ایسا برتاؤ کریں جو اس کے نفسی تجزیہ پر مبنی ہو تو پھر ہمیں بہت سی مشکلات کا سامنا ہی نہ ہوگا۔ یہ امر ہماری خاص توجہ کا یوں محتاج ہے کہ موجودہ احرازی سماج کے

تحت جب کہ ہم اعلیٰ روحانی اور اخلاقی اقدار سے کنارہ کش ہو کر ہر چیز کو "منفعت" کے اصول پر جانچنے لگے ہیں تو مزدور کو بھی ہم نے معاشی استحصال کا ایک ذریعہ قرار دے رکھا ہے اور اس کی حیثیت ایک مشین کے مماثل بنا دی ہے۔ ضرورت اس امر کی ہے کہ مزدوروں کے متعلق پالیسی مرتب کرتے وقت فطرت انسانی کا لحاظ کیا جائے، مزدوروں کے خارجی اور ذہنی ماحول کا خیال رکھا جائے اور مسئلہ کے تاریخی اور عمرانی پہلو کو سمجھنے کی کوشش کی جائے کیونکہ ہندوستان میں مشترک مسائل کے علاوہ (جو کہ بالعموم صنعتی نظام میں پائے جاتے ہیں) ہمیں ایسے مخصوص مسائل کا سامنا کرنا پڑتا ہے جو یہاں کی طبعی خصوصیات، معاشرتی نظام اور دیگر تاریخی حالات کی ترقی کا نتیجہ ہیں۔

تعلیقات

(ا) متعلقہ کتب، سرکاری رویدادیں، مطبوعات وغیرہ

Anstey, Vera. Economic Development of India. Longmans, Green ,1935.

Broughton, G. M. Labour in Indian Industries. Oxford University Press, 1924.

Bnchanan, D. H. The Development of Capitalist Enterprise in India, New York, 1934.

Burnett-Hurst, A. R. Labour and Housing in Bombay. P. S. King & Son, London ,1925.

Das, R. K. Principles and Problems of Labour Legislation in India.

Jathar, G. P. and Beri, S. G. Indian Economics, Oxford University Press, Bombay1939 Vol. 2.

Lokanathan, P. S. Industrial Welfare in India. The University of Madras, 1929.

Mukhtar ,Ahmad. Trade Unionism and Labour Disputes in India, Longmans Green, 1935.

Rao Shiva, B. The Industrial worker in India. Allen & Unwin, 1939.

Soni, H. R. Indian Industry and its Problems, Longmans, Green Calcutta, 1932.

International Labour Organisation. Studies and Reports Series A. No. 41. Industrial Labour in India, Geneva, 1938.

Report of the Fawcett Committee.

Report of the Royal Commission on Labour in India Calcutta, 1931.

Report of the Indian Industrial Commission.

Report on an enquiry into working class family budgets in Bombay city, 1935.

The Indian Year Book 1938-39.

Factories Act, No. XXV of 1934. Legislative Series, 1934.

The Trade Union Act, No. XVI of 1926. do 1926.

The Trade Disputes Act, No. VII of 1929. do 1929.

Indian Trade Unions (Amendment) Act, No. XV of 1928 Legislative Series, 1928.

The Workman's Compensation Act, No. VIII of 1923, Legislative Series, 1923.

The Workman's Compensation (Amendment) Act, No. XV of 1933. Legislative Series, 1933.

The Payment of Wages Act, No. IV of 1936, Legislative Series, 1936.

Bombay Maternity Benefit Act, No. VII of 1929, Legislative Series, 1929.

Annual Factories Reports of Different Indian Provinces.

(ب) اُردُو اصطلاحات اور اُن کے انگریزی مرادفات

اجتماعی معاملت -	Collective bargaining.
اُجرت -	Wages.
اُجرت وقت -	Time wages.
اُجرت عمل -	Piece wages.
آجر -	Employer.
احرازی سماج -	Acquisitive society.
اخلاقی اقدار -	Moral values.
ادارہ فراہمی روزگار -	Employment Bureau.
استحصال -	Exploitation.
اشاری اعداد -	Index Numbers.
اشتراکیت -	Socialism.
اعانتی سبھا فنڈ -	Subsidised Union Fund.
اعتدال پسند -	Moderate.
اعداد شمار -	Statistics.
افراطی پیدائش -	Over Production.
افقی اتحادات -	Horizontal Combinations
امتناع مسکرات -	Prohibition.
امداد باہمی -	Co-operation.

Managing Agent. — انتظامی ایجنٹ -

ب

Creches. — بالک گھر (دارالاطفال)

Municipality. — بلدیہ -

Recruitment. — بھرتی -

Unemployment. — بے روزگاری -

Unemployment Insurance. — بیمۂ بے روزگاری -

Life Insurance. — بیمۂ زندگی -

Sickness Insurance. — بیمۂ علالت -

Old Age Insurance. — بیمۂ کبرسنی -

پ

Production. — پیداوار -

ت

Court of Inquiry — تحقیقاتی عدالت -

Migration. — ترکِ وطن -

Rationalisation. — تفصیل -

Adult Education. — تعلیم بالغان -

Building Trade. — تعمیراتی کاروبار -

Building Cooperative Society. — تعمیراتی انجمن امداد باہمی -

Organisation. — تنظیم -

Audit. — تنقیح -

تعییر ۔ Standardization.

ث

ثالثی بورڈ ۔ Arbitration Board.

ثالث ۔ Arbitrator.

ج

جدول ۔ Table.

جمعیت الاقوام ۔ League of Nations.

جمہوریہ Republic.

ح

حرفتی امراض ۔ Occupational diseases.

حرفتی تعلیم ۔ Vocational Education.

خ

خصوصی کمشنر Special Commissioner.

خطرناک صنعتیں ۔ Hazardous Industries.

د

دارالطبع ۔ Govt. Press.

دربندی ۔ Lock out

دیہی دستکاریاں ۔ Rural, Industries.

ذ

ذخائر Stores.

ر

رخصتی بھتہ۔ — Holiday Allowance.

رفاہی کام - (کارہائے عامہ) — Public works.

رفاہِ عامہ کے کاروبار — Public Utility services.

ز

زرعی کساد بازاری - — Agricultural depression.

زرعی مزدور - — Agricultural Labourer.

س

سامراج - — Imperialism.

ش

شرح اموات - — Death Rate.

ص

صرافۂ محنت - — Labour Exchange.

صنعتی آبادی - — Industrial Population.

صنعتی بے روزگاری - — Industrial unemployment

صنعتی تعلقات - — Industrial Relations.

صنعتی جھگڑے - — Industrial disputes.

صنعتی عدالت - — Industrial court.

صنعتی فلاح و بہبود - — Industrial welfare.

صنعتی مرکز - — Industrial centre.

صنعتی نظام - — Industrial system.

صنعت گر - — Industrialist.

Provincial Autonomy. — صوبہ واری خود مختاری ۔

ع

Sociology. — عمرانیات

Sociological. — عمرانی ۔

Vestical Combinations. — عمودی اِتّحادات ۔

غ

Nonregulated Factory. — غیر منظّم کارخانہ ۔

ق

Payment of wages Act 1936. — قانون ادائی اُجرت بابتہ سنہ ۱۹۳۶ء۔

Bombay Maternity Benefit Act 1939 — قانون امداد زچگان (برائے بمبئی) بابتہ ۱۹۲۹ء۔

Factories Act 1934. — قانون کارخانہ جات بابت ۱۹۳۴ء

Central Provinces Unregulated Factories Act 1937. — قانون کارخانہ جات غیر منظم بابت ۱۹۳۷ء برائے صوبجات متوسط

Trade Union Act 1926. — قانون مزدور سبھا بابت سنہ ۱۹۲۶ء

Workmen Compensation Act 1933. — قانون معاوضہ مزدوراں بابت سنہ ۱۹۳۳ء

Trade disputes Act 1929. — قانون نزاعات مزدوران بابت ۱۹۲۹ء

Legislation. — قانون سازی ۔

Motive Power. — قوتِ محرکہ ۔

Scarcity. — قِلت ۔

Price. — قیمت ۔

کارکردگی -	Efficiency.
کارخانہ -	Factory.
کارخانہ کی کمیٹی -	Workshop, Committee.
کارندہ -	Agent.
کاشتکار -	Cultivator.
کسان -	Agriculturist.
کم روزگاری -	Under-employment.

گ

گودی -	Dock.
گھریلو صنعتیں -	Cottage Industries.

م

مجلس بندرگاہ	Port Trust.
محنت -	Labour.
محنت بچانے والی مشینری	Labour-saving machinery.
مزدور سبھا -	Trade Union.
مزدور کمیشن (شاہی)	(Royal) Labour Commission.
مستقل صنعتی عدالت -	Permanent Industrial Court.
مسودہ قانون -	Bill.
مشترکہ بورڈ -	Joint Board.
مصارف	Cost
مصنوعات	Industries.
مصالحتی مجلس	Conciliation Board.
مصالحتی افسر	Conciliaton Officer.

صدر مصالحتی افسر۔	Chief Conciliation Officer.
معیار زندگی۔	Standard of life.
مقامی ادارے۔	Local Bodies.
منظم صنعت۔	Regulated Industry.
مقاطعہ۔	Boycott.

ن

ناظر۔	Inspector.
(نظارت)	(Inspectorate).
ناقص تغذیہ۔	Mal-nutrition.
نخل بندی کاروبار۔	Plantation industries.
نقل پذیری۔	Mobility.
نقل و حمل۔	Transport.
نفسیاتی تطبیق۔	Psychological Adaptation.

ھ

ہڑتال۔	Strike.
ہڑتال کمیٹی۔	Strike Committee.
ہم معیاری طریق۔	Standardized system.
ہم آہنگی۔	Co-ordination.
ہنگامی مزدور۔	Casual Labourer.

ی

یک بدلی طریق۔	Single shift system.

آخری درج شدہ تاریخ پر یہ کتاب مستعار
لی گئی تھی مقررہ مدت سے زیادہ رکھنے کی
صورت میں ایک آنہ یومیہ دیرانہ لیا جائیگا۔

۳۳۱SA۴۹۵۸   ھ - ٤

عبدالقادر محمد

ہمارے مزدور